المملكة العربية السعودية
وزارة التعليم العالي
جامعة أم القرى – كلية التربية
قسم الإدارة التربوية والتخطيط

دور الجهات التدريبية التعليمية
في رفع مستوى توظيف العمالة المواطنة في القطاع الخاص بمحافظة الطائف

إعداد الطالب
طلال بن سليمان الصالح العماري

إشراف
الدكتور / علي بن عبد الله بن بردي الزهراني
رئيس قسم الإدارة التربوية والتخطيط

متطلب تكميلي لنيل درجة الماجستير في الإدارة التربوية والتخطيط

١٤٢٤هـ

بسم الله الرحمن الرحيم

قال تعالى:

﴿لاَ يُكَلِّفُ اللّهُ نَفْساً إِلاَّ وُسْعَهَا لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا اكْتَسَبَتْ رَبَّنَا لاَ تُؤَاخِذْنَا إِن نَّسِينَا أَوْ أَخْطَأْنَا رَبَّنَا وَلاَ تَحْمِلْ عَلَيْنَا إِصْرًا كَمَا حَمَلْتَهُ عَلَى الَّذِينَ مِن قَبْلِنَا رَبَّنَا وَلاَ تُحَمِّلْنَا مَا لاَ طَاقَةَ لَنَا بِهِ وَاعْفُ عَنَّا وَاغْفِرْ لَنَا وارحمنا أَنتَ مَوْلاَنَا فَانصُرْنَا عَلَى الْقَوْمِ الْكَافِرِينَ﴾

(سورة البقرة، آية ٢٦٨)

ملخص الدراسة باللغة العربية

ملخص الدراسة

عنوان الدراسة: دور الجهات التدريبية التعليمية في رفع مستوى توظيف العمالة المواطنة في القطاع الخاص .

- **أهم أهداف الدراسة.**

التعرف على واقع التخصصات والمهارات التي تقدمها الجهات التدريبية التعليمية ومدى مناسبتها لمتطلبات القطاع الخاص ، وكذلك التعرف على مدى قدرة الجهات التدريبية التعليمية في تلبية احتياجات القطاع الخاص ومدى مناسبة المخرجات التدريبية في القطاع الخاص

- **إجراءات تصميم الدراسة.**

استخدم الباحث منهج التحليل الوصفي ، وقام بإعداد الاستبانة كأداة لجمع المعلومات موجهة للمتدربين في الجهات التدريبية في القطاعين العام والخاص ، وعمل مقابلة مع متخذي القرار في الجهات التدريبية ، والشركات محل البحث في القطاع الخاص من خلال سبعة محاور أساسية تتعلق في عملية التدريب وهي:-

دراسة التخصصات، المهارات ، الاحتياجات الجديدة ،مخرجات التدريب .

التنسيق في البرامج ، توعية التدريب ، وتكلفته .

- **الأساليب الإحصائية المستخدمة.**

استخدم الباحث في هذه الدراسة أسلوب تحليل التكرارات ،النسب المئوية ،المتوسط ،اختبار (ت) ،اختبار (كا٢)

- **أهم نتائج الدراسة.**

أبدى المتدربون قناعتهم في مناسبة التخصصات المقدمة بدرجة متوسطة مما يمكنهم من العمل في القطاع الخاص ، وإن كانت الشركات ترى عدم مناسبة التخصصات بدرجة كبيرة ، أما من حيث المهارات فقد أشار المتدربون أن لديهم نقصاً في المهارات التي يرون أنها مطلوبة وكذلك الجهات التدريبية والشركات ترى ذلك مثل اللغة الإنجليزية والمهارات التقنية . وفي مجال الاحتياجات التدريبية فيرى المتدربون عدم كفاية الجهات التدريبية الحالية كما أشارت الجهات التدريبية إلى أهمية إنشاء أجهزه تدريبية جديدة في المجالات التقنية والصيانة الفنية ، أما عن التنسيق في البرامج فقد أشار عينة الدراسة إلى عدم وجود جهة منسقة بين الجهات التدريبية والشركات وعدم وجود معلومات عن تعيين الخريجين ، أما في مجال نوعية التدريب فقد أشارت عينة الدراسة إلى أهمية التدريب السابق للعمل من خلال برامج الإعداد طويلة الأمد ، أما في تحمل تكلفة التدريب فقد أشارت نسبة كبيرة من المتدربين إلى أنه يجب أن تتحمل الدولة ذلك ، وقد أبدت الجهات التدريبية تحمل القطاع الخاص تكلفة المتدربين كما أبدت الشركات مساهمة القطاع الخاص في ذلك أما بالنسبة لتحمل المتدرب تكلفة تدريبية فترى الجهات التدريبية ذلك بدرجة متوسطة مما يعطيه دافعاً نحو الجدية في التحصيل والانتظام أثناء التدريب .

- **أهم توصيات الدراسة.**

- أن تركز الجهات التدريبية على طرح التخصصات المميزة التي يرغبها القطاع الخاص مثل العلوم التقنية ، وإدارة الإنتاج والتسويق وغيرها .
- تطوير المهارات المقدمة من الجهات التدريبية بالتركيز على عوامل التدريب الميداني واللغات وعلوم الحاسب الآلي .
- أن تتولى جهة موحدة عملية التنسيق بين القطاع الخاص والجهات التدريبية في مجال البرامج والاحتياجات وإصدار خطة شاملة للتدريب و دليل للمعاهد التدريبية.
- ربط المكافآت التدريبية التي يحصل عليها المتدربون في القطاع العام بمدى تقدمهم وتحصيلهم التدريبي

ملخص الدراسة باللغة الإنجليزية

Summary of the Study

Student: Talal Suliman Al ammari

Title of the Study:

The Role of Educational and Training Authorities in Raising the Level of Employment for Saudi Nationals in the Private Sector

The Main Aims Of the Study :

-Detecting the fields and the skills presented by the educational and training authorities and the suitability of these fields to the needs of the private sector . Also, noting the capacity of these authorities as well as the suitability of these trainees to the needs of this sector

Means and techniques applied in this study:

The searcher applied the Analytic Descriptive Method
H e also conducted a poll to collect information about the trainees in both sectors public and private. In addition, the researcher interviewed decision makers in both training centers and companies related to this study.
The present study depicts 7 main themes connected with the training operation as follows : - the study of field skills, new needs, outcomes of training, programs of coordination, the quality of training as well as the costs

Applied Statistic Methods :

The searcher adopted percentages, T test, K2 test and averages

The Most Important Results and Conclusions :

Trainees are convinced of the suitability of this fields to the needs of the private sector, whereas the compani consider them unsuitable .As far as skills are concerned , the trainees and training centers pointed out that the suffer tremendous lack of the necessary skills such as English and technical skills
Concerning, the training needs , trainees believe that the lack of training centers requires the establishment of new training bodies in the technical as well as maintenance fields. Regarding coordination programs , this stu points out to the absence of any Body concerned with the coordination between training authorities and companies. The study also sheds the light on lack of information related to the recruitment of trainees. Anoth point has to do with the quality of training itself. It confirmed the importance of pre –professional training through long-run programs
The study echoed the trainees 'attitude that the government should pay for these programs. Both the private sector and the training authorities feel that these expenses should be paid by the companies .This will of cour give a boot to the trainees especially it is for free.

Recommendations of this study :

-The training authorities should focus on selecting the suitable programs that fit the needs of the private sect such as technical sciences, marketing etc…

-Development of the skills selected by the training authorities with a special emphasis on practical skills ,languages and computing

-A unified authority should coordinate between the private sector and the training authorities on the level of training programs and the needs requirements .In addition to the application of an exhaustive training plan a guide for training schools

-The importance of connecting the financial aid with the students' performance

شكر وتقدير

الحمد لله القائل ﴿ وَإِذْ تَأَذَّنَ رَبُّكُمْ لَئِن شَكَرْتُمْ لَأَزِيدَنَّكُمْ. ......۞ ﴾ (ابراهيم : ٧)

فـــلا فـــوز إلا في طاعته ولا عز إلا في التذلل لعظمته ، ولا غنى إلا في الافتقار إلـــى رحمته ولا هدى إلا في الاستهداء بنوره، ولا صلاح للقلب ولا فرج إلا في الإخـــلاص له ، وتوحـــيد حبه الذي إذا أطيع شكر وإذا عُصي تاب وغفر ، وإذا دُعي أجاب وإذا عومل أثاب .

والصـــلاة والســـلام على سيدنا محمد معلم البشرية وهادي الإنسانية القائد القدوة أرسله الله رحمة للعالمين وإماما للمتقين وحجة الله على الخلائق أجمعين .. القائل (لا يشكر الله من لا يشكر الناس) رواه البخاري(الألباني ١٤٠٣هـ) وبعد:

فـــإن الشـــكر ترجمان النية ولسان الطوية وأفضل ما يجب على المرء عندما يقوم بعمـــل يبتغي به وجه الله ويكتب له النجاح فحري به أن يتوجه بالشكر لله على ما مَنَّ به عليه من تحقيق عمله والوصول إلى هدفه .

وبهـــذا فإنه يطيب لي في نهاية هذا البحث أن أزجي الشكر و التقدير إلى كل من كان له الفضل بعد الله عِز وجل في تعليمي مهارات القيادة والبحث وهم :

- جامعـــة أم القـــرى منبع العلم والمعرفة التي تفضلت بقبولي وتعلمت في رحابها.
- قســـم الإدارة الـــتربوية والتخطيط ممثلاً في أعضاؤه وعلى رأسهم سعادة سعادة الدكتور / جو يبر ماطر الثبيتي .
- كمـــا أقدم الشكر وخالص التقدير لأستاذي القدير سعادة الدكتور / علي بن عـــبد الله الزهراني عميد شؤون الطلاب بجامعة أم القرى والمشرف على هذه الدراسة لما بذله من جهد ومتابعة مدة إشرافه على هذه الدراسة سائلا

المولى القدير أن يوفقه في حياته ويمتعه بالصحة والعافية جزاء ما قدمه لي ولغيري من طلاب العلم والمعرفة في بلادنا الغالية .

- كمـــا أتوجه بالشكر والتقدير إلى كافة الأساتذة الذين تكرموا بتحكيم الخطة والاســـتبانة وأمدوا الباحث بالمشورة الصادقة ، وأخص منهم بالذكر سعادة الدكتور/ عبد الله محمد الحميدي وسعادة الدكتور / سلطان بن سعيد مقصود بخاري، وسعادة الدكتور / جويبر ماطر الثبيتي ، بجامعه أم القرى .

- والشـــكر الجـــزيل كذلك للدكتور / أسعد مكاوي المرشد الأكاديمي لطلاب الدراسات العليا بكلية التربية (قسم الإدارة التربوية والتخطيط) على متابعته وتذليله للصعوبات التي تواجه أبنائه الطلاب ، وجزاه الله عنا خير الجزاء.

- الشـــكر موصـــولًا لســـعادة الدكـــتور/ محمد غازي الجودي ، في كلية المعلمين بالطائف ، وكل من أسهم من مسؤولين في مؤسسات التعليم الفني والتدريـــب المهنـــي في القطاعين العام والخاص في تذليل كافة الصعاب بمواصلة الدراسة .

- ولـــن يفوتني أن أتقدم بجزيل شكري واحترامي للأ ستاذين الفاضلين سعادة الدكتور/ سلطان بن سعيد مقصود بخاري، و سعادة الدكتور/ رمضان بن أحمد الصباغ.

اللذيـــن تكـــرما مشـــكورين بالموافقة على قبول مناقشة هذه الرسالة وإثـــرائها بتوجـــيهاتهم الســـديدة وآرائهما القيمة. فأسأل الله سبحانه أن يجعل ذلك في ميزان حسناتهما.

- كما أشكر زملائي طلاب الدراسات العليا ، بقسم الإدارة التربوية والتخطيط أخـــص الأســـتاذ / مصـــلح ســـعيد القحطاني ، الذي مد يد العون ببيانات ومعلومات ومشورة صادقة .

إهداء

- إلى كل من كان له الفضل بعد الله عز وجل في مواصلتي لدراستي وتشجيعي على طلب العلم وإنجازي لهذه الدراسة ، إلى والدي العزيز حفظه الله وأطال عمره وأحسن عمله .

- إلى والدتي الفاضلة التي جنيت ثمرة دعائها ورعايتها لي ، فأسأل الله أن يطيل عمرها .

- إلى زوجتي التي وقفت بجواري وساندتني .

- إلى إخواني ، وابنَيَّ "سطام و ثنيان " حفظهم الله جميعاً .

- إلى كل من ساعدني أو وجهني ولم يبخل علي بالسؤال أو الدعاء من الأقارب والأصدقاء والزملاء .

" إليهم جميعاً أهدي ثمرة جهدي المتواضع "

الباحث

فهرس الموضوعات

فهرس الموضوعات

فهرس الموضوعات

فهرس الجداول

فهرس الملاحق

الفصل الأول

الإطار العام للدراسة

المقدمــة

- مشكلة الدراسة
- أهمية الدراسة
- أهداف الدراسة
- حدود الدراسة
- مصطلحات الدراسة

الفصل الأول

الإطار العام للدراسة

المقدمة

مـــن المعروف أن القطاع الخاص هو المُوظِّفْ الأكبر للعمالة مقارنة بالقطاع العام خاصة في دول العـــالم المتقدمة ، ولكن نتيجة لعملية التنمية التي مرّت بها المملكة ، فإن القطاع الخاص اعـــتمد اعتماداً كبيراً على العمالة الوافدة نظراً لنقص اليد البشرية السعودية العاملة في بدايات خطط التنمية ، ولنقص العمالة الفنية الماهرة وغيرها من العوامل الأخرى.

وفـــي الســـنوات الأخـــيرة ، ازدادت أعداد اليد العاملة السعودية ، وتضاءلت فرص العمل في القطـــاع العام ، لذا أصبح توظيف العمالة السعودية في القطاع الخاص موضوعاً حيوياً يشكل اهـــتماماً رئيســـياً للدولة والمجتمع ، حيث أن القطاع الخاص مازال يعتمد على العمالة الوافدة بشكل كبير ولأن كثيراً من متخذي القرار في القطاع الخاص وأصحاب المنشآت يرون أن من أهـــم أســـباب عدم توظيفهم للعمالة السعودية هو ضعف كفاءتها الفنية ونقص الخبرة والتدريب لديها ، إضافة إلى أن أغلب الدراسات التي تتناول موضوع توظيف العمالة السعودية في القطاع الخـــاص تتـــناولها بشكل إجمالي ، فإن هذه الدراسة تحاول أن تركز على جانب دور الجهات التدريبية التعليمية في رفع مستوى توظيف العمالة السعودية في القطاع الخاص .

وقد كان موضوع تنمية القوى البشرية السعودية وزيادة توظيفها أحد المحاور الرئيسية في خطة التنمية السابعة في المملكة التي تغطي الفترة ١٤٢٠هـــ حتى ١٤٢٥هـــ حيث تهدف الخطة إلى تنفـــيذ السياســـات التي تساعد على زيادة فرص العمل للأيدي الوطنية من خلال الاستمرار في سياسة فتح المجال للقطاع الخاص لمزاولة كثيراً من المهام الاقتصادية والاجتماعية شريطة أن يترتب على ذلك منفعة حقيقية في تخفيض التكلفة وحسن الأداء وتشغيل المواطنين ، خاصة أن تحلـــيلات الوضع الراهن أظهرت أن مستوى التكامل بين مؤسسات التعليم . والقطاع الخاص مازال دون الطموحات المستهدفة ، ولابد من معالجة هذه القضية من خلال ربط برامج التعليم

ومتطلبات التنمية واحتياجات سوق العمل وتفعيل دور القطاع الخاص بالمشاركة في تدريب الطلاب في مؤسساته ، واحتساب مدة التدريب إحدى متطلبات التخرج ، وإعادة النظر في برامج تأهيل الخريجين والخريجات ، والمشاركة في التقويم للأداء من قبل القطاع الخاص . كما أن مجلس القوة العاملة أقر في عام ١٤١٨هـ استراتيجية لتنمية القوة البشرية في المملكة تغطي الفترة من عام ١٤٢٠هـ – ١٤٤٥هـ وهدفها العام هو تهيئة القوى العاملة الوطنية وتنميتها ، ولها أهداف بعيدة المدى منها الحدّ من العمالة الوافدة وترشيد عملية استقدامها ، وقصر العمل في بعض القطاعات والمهن على العمالة السعودية ، وموائمة مخرجات النظام التعليمي والتدريبي مع احتياجات العمل ورفع قدرة الإنتاجية للعمالة الوطنية وتطويرها وتهدف استراتيجية المدى البعيد إلى استغلالٍ أفضلٍ للقوى العاملة السعودية ، وابرز ثمار هذا البحث والتطوير نلمسه في مشروع تنظيم التدريب الوطني المشترك ، وصندوق تنمية الموارد البشرية الذي يغير وجهة وتركيبة سوق العمل في المملكة العربية السعودية وينقله إلى مسارات جديدة.

وسيكون هذا التنظيم إضافة نوعية وكمية كبيرة لتوسيع قاعدة التدريب واستقطاب الأعداد الكبيرة القادمة ، التي سوف تشكل تحدي استراتيجياً للتنمية في المملكة . فنطاق المؤسسات القائمة الحكومية لن تحتوي الأعداد القادمة من الشباب ، وتحقيق أكبر قدر من المواءمة مع احتياجات سوق العمل وخفض تكاليف التدريب ، ورفع الطاقة الاستيعابية لبرامج التدريب الفني والمهني .

مشكلة الدراسة :

تعتبر مشكلة توظيف القطاع الخاص للعمالة المواطنة من أهم المشاكل التي تواجهها المملكة العربية السعودية في مجال توظيف الأيدي العاملة الوطنية . وحيث أن هذه المشكلة لها جوانب متعددة وهي :-

- أمنية وسياسية : تتمثل في الخلل السكاني نتيجة لتدفق أعداد كبيرة من العمالة الوافدة ، وزيادة معدل الجريمة ، وتهريب المخدرات ، والتزوير .
- اقتصادية : تتمثل في استنزاف جزء هام من الموارد المادية بتحويل العمالة الوافدة لمدخراتها ، ومشاكل التستر التجاري ، والضغط على مستوى الأجور برخص الأيدي العاملة الأجنبية مما أثر على مستوى معيشة السعوديين لقبولهم بأجور أقل من الحد المقبول
- اجتماعية: من خلال التأثير على العادات وإدخال أنماط جديدة من السلوكيات قد لا تكون مألوفة أو مرغوبة.

ولأن الدراسات السابقة مثل دراسة التو يجري وحبيب (١٤١٨،ص٧) ركّزت على عامل تحمل العمالة الوافدة لظروف العمل في القطاع الخاص .كما أشارت دراسة الغيث وآخرون (١٤١٣ ، ص٢٨٩-٣٠٦) إلى انخفاض التكلفة الاقتصادية للعمالة الوافدة وارتفاع نسبة الدوران الوظيفي للعمالة الوطنية مقارنة بالعمالة الوافدة ، وسهولة التخلص من العمالة الوافدة في حال الاستغناء عنها أو انخفاض مستواها ، إلا أن هناك عوامل لم يتم إبرازها بشكل واضح مثل مدى مناسبة مخرجات الجهات التدريبية التعليمية في القطاعين العام والخاص من العمالة المواطنة لاحتياجات القطاع الخاص . وأيضاً فإن القطاع الخاص أخذ يؤكد في الفترة الأخيرة على أهمية رفع مستوى تدريب العمالة المواطنة وأن ذلك سوف يؤدي إلى قبوله بتوظيف هذه العمالة . وعلى سبيل المثال ، فقد أكدت ندوة توظيف العمالة المواطنة في القطاع الأهلي التي عقدها مجلس القوى العاملة في غرّة رجب ١٤١٦هـ بالرياض في توصياتها الخاصة بالمواءمة بين مخرجات التعليم

والتدريب واحتياجات سوق العمل من التوصية السادسة وحتى الحادية عشر على أهمية موضوع التدريب بشكل عام .

وبذلك فإن سؤال الدراسة الأساسي هو : ما دور الجهات التدريبية التعليمية في رفع مستوى توظيف العمالة المواطنة في القطاع الخاص ؟ ويتفرع من هذا السؤال الرئيسي الأسئلة الفرعية التالية :

١ – ما واقع التخصصات (البرامج) التي تقدّم حالياً بين ما تقدّمه الجهات التدريبية التعليمية في القطاع العام وما تقدمه الجهات التدريبية التعليمية في القطاع الخاص ؟

٢ – ما واقع المهارات التي تقدّم حالياً في الجهات التدريبية التعليمية في القطاعين العام والخاص والمهارات التي تميز العمالة الوافدة عن العمالة المواطنة ؟

٣ – ما مدى قدرة الجهات التدريبية التعليمية في تلبية احتياجات القطاع الخاص من إعداد المتدربين ونوعيتهم ؟

٤ – في أي من الجهات التدريبية التعليمية في القطاع العام أو الخاص ترى عينة البحث مناسبة مخرجاتهم التدريبية التعليمية من المتدربين في مجال تخصصاتهم في القطاع الخاص ؟

٥ – ما مدى التنسيق بين أجهزة التدريب والقطاع الخاص (المُوظّف) في إعداد العمالة المناسبة للقطاع الخاص ؟

٦ – ما نوعية التدريب المناسبة التي يفضلها القطاع الخاص لمتدربيه ؟

٧ – ما الجهة التي ترى عينة البحث أن تتولى تمويل عملية التدريب ؟

٨- هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين وجهة نظر المتدربين في القطاع العام ووجهة نظر المتدربين في القطاع الخاص حول دور الجهات التدريبية التعليمية في رفع مستوى توظيف العمالة السعودية في القطاع الخاص ؟

٩- هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين وجهة نظر الجهات التدريبية في

القطاع العام ووجهة نظر الجهات التدريبية في القطاع الخاص حول دورها في رفع مستوى توظيف العمالة السعودية في القطاع الخاص ؟

أهمية الدراسة :

مـــن المعـــروف أن أهمية أي موضوع تتوقف بشكل أساسي على حيويته وتفاعله على الساحة وحجمه ، ولأن تزايد أعداد العمالة الوافدة هو أحد الموضوعات المهمة التي تواجـــه الدولـــة والمجـــتمع في المملكة العربية السعودية في الوقت الراهن والتي تحظى بارتفـــاع نسبة العمالة الوافدة إليها ، رغم ما تشكله من مخاطر سياسية وأمنية واقتصادية واجتماعية وذلك مقابل انخفاض نسبة مساهمة العمالة الوطنية في القطاع الخاص . نتيجة لذلـــك ، ولـــزيادة عدد طالبي العمل من العمالة الوطنية في مقابلة انخفاض نسبة توظيف القطـــاع العـــام لأعداد كبيرة كما كان عليه أيام الرواج النفطي ، أصبحت مشكلة " تدني توظـــيف القطاع الخاص للعمالة الوطنية " مثار نقاش على جميع المستويات ، حيث أنها تمـــس مصـــالح عـــدد كبـــير من السكان ، وذلك ابتداء من المجلس الخاص إلى مستوى الصـــحافة المحلية ، وعلى مستوى الندوات العامة التي تعقد لهذا الغرض . على الرغم مـــن الجهود المبذولة لدراسة سوق العمل لتحديد الاحتياجات الفعلية ، فما زالت الصورة غـــير واضحة في الجهات التدريبية الأمر الذي يجعل نتائج هذه الدراسة تساعد في تحديد الاحتـــياج بصـــورة دقـــيقة بالتنســـيق بين جهات التدريب والجهات المستفيدة وحيث أن الجهات التدريبية التعليمية تعتبر إحدى القنوات الرئيسية لسد احتياجات القطاع الخاص من العمالـــة السعودية المدرّبة ، فإنه من المهم التعرّف على هذا الجانب من موضوع توظيف العمالـــة المواطنة في القطاع الخاص من خلال معرفة رأي الجهات التدريبية التعليمية في القطاعيـــن العـــام والخـــاص ، ومعرفة رأي المتدربين وبعض المؤسسات التي تعمل في القطاع الخاص .

أهداف الدراسة :

يهـدف البحث إلى التعرف على دور الجهات التدريبية التعليمية في رفع مستوى توظيف العمالة المواطنة في القطاع الخاص ، وبالتحديد يهدف البحث إلى :

١ – تحديـد التخصصات التي تقدمها الجهات التدريبية التعليمية محل البحث ومدى مناسبتها لمتطلبات القطاع الخاص .

٢ – وصـف المهارات الإضافية المقدمة من الجهات التدريبية التعليمية محل البحث ومدى مناسبتها لمتطلبات القطاع الخاص .

٣ – معـرفة مدى قدرة الجهات التدريبية التعليمية في تلبية الاحتياجات الجديدة من المتدربين ونوعيتهم لسد حاجة القطاع الخاص .

٤ – معـرفة على مدى مناسبة المخرجات التدريبية التعليمية لتلبية احتياجات القطاع الخاص من حيث كفاءة المتدرب والعمل في مجال التخصص وأفضلية التدريب في القطاع الخاص أم العام .

٥ – معـرفة مدى التنسيق بين الجهات التدريبية التعليمية والقطاع الخاص في مجال إعداد العمالة المناسبة لاحتياجات القطاع الخاص .

٦ – معرفة نوعية التدريب المطلوب من قبل القطاع الخاص .

٧ – تحديـد الجهة المطلوب منها تحمّل تكلفة التدريب سواء الدولة ، أو من القطاع الخاص ، أو المتدرب .

٨- معـرفة الفـروق الفـردية بين وجهة نظر المتدربين في القطاع العام ووجهة نظر المتدربين في القطاع الخاص .

٩- معـرفة الفـروق الفـردية بين وجهة نظر الجهات التدريبية فى القطاع العام ووجهة نظر الجهات التدريبية فى القطاع الخاص .

حدود الدراسة :

١ – اقتصر هذا البحث على عينة محددة من الجهات التدريبية التعليمية في القطاعين العام والخاص التي تتولى عملية تدريب العمالة المواطنة سواء عملت في القطاع العام أو الخاص وليست الجهات التي تتولى تدريب متدربين للعمل في قطاع محدد ، كما شملت العينة المتدربين في هذه الجهات وعينة من الشركات الموظفة في القطاع الخاص .

٢ – الحد المكاني مدينة الطائف .

٣ – اقتصر البحث على المتدربين الحد الزماني ، ١٤٢١هـ – ١٤٢٢هـ

مصطلحات الدراسة :

العمالة المواطنة : ويقصد بها ذلك الجزء من العمالة من الجنسية السعودية الملتحقين بعمل أو الذين لم يلتحقوا بعمل ولديهم القدرة على القيام به .

العمالة الوافدة : ويقصد بها ذاك الجزء من العمالة غير السعوديين والذين قدموا لأداء عمل بأجر لمدة محددة .

القطاع الخاص : هو القطاع الذي يمتلكه مواطنون سعوديون بالكامل أو بالمشاركة ، أو الشركات الحكومية التي تدار بأسلوب القطاع الخاص وتهدف على تحقيق الربحية .

الجهات التدريبية : هي المؤسسات التي تقوم بإعداد العمالة المواطنة فنيا ومهنيا بما يتلاءم مع احتياجات سوق العمل في القطاع الخاص .

(الغيث و المعشوق ، ندوة العمالة المواطنة في القطاع الأهلي السعودي، ١٤١٣هـ)

الفصل الثاني

أدبيات الدراسة

أولا :- الإطار النظري للدراسة

- تاريخ تطور مشكلة توظيف العمالة المواطنة في القطاع الخاص.
- التدريب والتوظيف
- التدريب الحكومي والأهلي
- جهود التنمية في توظيف العمالة المواطنة
- خطط التنمية الخمسية والقطـاع الـخاص

ثانيا : الدراسات السابقة

★ تاريخ تطور مشكلة توظيف العمالة المواطنة في القطاع الخاص.

عندما بدأت المملكة خاصة بعد تزايد الدخل العام نتيجة لارتفاع أسعار البترول في تطبيق أولى خطط التنمية الخمسية (١٣٩٠ ــ ١٣٩٥هـ) التي اتجهت لها المملكة بخطى سريعة لبناء وتطوير البنية الأساسية وإقامة المشروعات الصناعية والزراعية والخدمية أدى ذلك إلى استقدام الملايين من العمالة الوافدة لتعويض النقص الشديد في حجم القوى العاملة الوطنية ، حيث سمح للقطاع الخاص والأفراد والمؤسسات الحكومية باستقدام أعداد كبيرة من العمالة الوافدة من مختلف الجنسيات وتجلّى ذلك بوضوح مع بداية الخطة الخمسية الثانية (١٣٩٥ــ ١٤٠٠هـ) في مقابل تراجع نسبة العمالة الوطنية المستخدمة . وتشكل العمالة الوافدة أكثر من ٦٠% من هيكل العمالة في المملكة في نهاية خطة التنمية الخامسة عام (١٤١٤/ ١٤١٥هـ) ، بعد أن كانت لا تتجاوز ١٩,٦% من إجمالي العمالة المستخدمة في عام ١٣٩٤ / ١٣٩٥هـ ، أي منذ عشرين عاماً ، تطور خلالها هيكل العمالة كما يوضحه الجدول رقم (١) .

١ ــ في العام الأخير من خطة التنمية الأولى (١٣٩٤ / ١٣٩٥هـ) ، بلغ إجمالي العمالة ١,٦مليون فرد منها ١,٢٨٦,٠٠٠ عمالة سعودية والباقي ٣١٤,٠٠٠ عمالة وافدة ، مثّلت العمالة السعودية ٨٠,٤% من إجمالي العمالة مقابل ١٩,٦ % نسبة العمالة الوافدة .

٢ ــ في العام الأخير من خطة التنمية الثانية (١٣٩٩ / ١٤٠٠هـ) ، بلغ إجمالي العمالة ٢,٤٧١,٢٠٠ فرد منها ١,٤١١,٤٠٠ عمالة سعودية و ١,٠٥٩,٨٠٠ عمالة وافدة ، ويلاحظ هنا تراجع نسبة العمالة السعودية في هذا العام إلى ٥٧% في حين تزايدت نسبة العمالة الوافدة إلى ٤٣% من إجمالي العمالة .

الجدول رقم (١)

تطور هيكل العمالة في الاقتصاد السعودي ما بين العمالة المواطنة والعمالة الوافدة

البيان	العمالة					
	سعوديون		غير سعوديين		الإجمالي	
	عدد (بالألف)	%	عدد (بالألف)	%	عدد (بالألف)	%
عام ١٣٩٤/ ١٣٩٥هـ نهاية الخطة الأولى	١٢٨٦,٠	٨٠,٤	٣١٤,٠	١٩,٦	١٦٠٠,٠	١٠٠
عام ١٣٩٩/١٤٠٠هـ نهاية الخطة الثانية	١٤١١,٤	٥٧,٠	١٠٥٩,٨	٤٣,٠	٢٤٧١,٢	١٠٠
عام ١٤٠٤/١٤٠٥هـ نهاية الخطة الثالثة	١٧٨٦,٠	٣٤,١	٣٤٥٨,٦	٥٦,٩	٥٢٤٤,٦	١٠٠
عام ١٤٠٩/١٤١٠هـ نهاية الخطة الرابعة	١٩٢٣,٢	٣٣,٣	٣٨٤٨,٦	٦٦,٧	٥٧٧١,٨	١٠٠
عام ١٤١٤/١٤١٥هـ نهاية الخطة الخامسة	٢٣٥٧,١	٣٩,٤	٣٦٢٨,٢	٦٠,٦	٥٩٨٥,٣	١٠٠
عام ١٤١٩/١٤٢٠هـ نهاية الخطة السادسة	٢٨٩٥,٤	٤١,٠	٤١٦٤,٠	٥٩,٠	٧٠٩٥,٤	١٠٠

المصدر : وزارة التخطيط ، خطط التنمية الاقتصادية بالمملكة ، الخطة الثالثة ،و الرابعة ،والخامسة ، وتقارير الإنجازات ، وخطة التنمية السادسة ، ١٤١٦هـ .

٣- في العام الأخير من خطة التنمية الثالثة (١٤٠٤ / ١٤٠٥ هـ)، بلغ إجمالي العمالة ٥,٢٤٤,٦٠٠ فرد منهم ١,٧٨٦,٠٠٠ عمالة سعودية ٣,٤٥٨,٦٠٠٠ عمالة وافدة ، وقد استمر تراجع العمالة السعودية إلى ٣٥% وأصبحت العمالة الوافدة تقارب ضعف العمالة الوطنية في هيكل الاقتصاد السعودي بنسبة تقارب ٦٥%

٤ ـ في العام الأخير من خطة التنمية الرابعة (١٤٠٩ / ١٤١٠هـ) ، بلغ إجمالي العمالة ٥,٧٧١,٨٠٠ فرد وتراجعت نسبة العمالة السعودية أيضاً في هذا العام إلى ٣٣,٣% من إجمالي العمالة مقابل زيادة العمالة الوافدة إلى ٦٦,٧ % .

٥ ـ في العام الأخير من خطة التنمية الخامسة (١٤١٤/ ١٤١٥هـ) ، بلغ إجمالي العمالة ٥,٩٨٥,٣٠٠ عمالة وافدة مما يعني حدوث تحسن في هيكل العمالة السعودية لتزيد إلى ٣٩,٤% مقابل تراجع نسبة العمالة الوافدة إلى ٦٠,٦% .

٦ ـ في العام الأخير من خطة التنمية السادسة (١٤١٩ / ١٤٢٠هـ) ، يقدر أن يبلغ إجمالي العمالة ٧,٠٥٩,٤٠٠ فرد ، منها ٢,٨٩٥,٤٠٠ عمالة سعودية ، ٤,١٦٤,٠٠٠ عمالة وافدة مما يعني حدوث تحسن في هيكل العمالة السعودية تزيد إلى ٤١% مقابل تراجع العمالة الوافدة إلى ٥٩% .

وبذلك يتضح أن أعداد العمالة زادت بشكل إجمالي من ١,٦٠٠,٠٠٠ فـــــرد في عام ١٣٩٤ / ١٣٩٥هـــ منذ بداية خطة التنمية الخمسية الأولى تمثل العمـــالة المواطنة منها ٨٠,٤% ليصل إ جمالي العمالة في نهاية الخطة الخمسية السادسة إلى ٧,٠٥٩,٤٠٠ فرد تمثل العمالة السعودية ٤١% منها ، وبالمقارنة نجد أنه بينما كان الميزان يميل بشكل كبير لصـــالح العمالة المواطنة في بداية خطط التنمية ، فإنه تبين أن نسبة العمالة الوافدة تفوق العمالة المواطنة مع نهاية خطة التنمية الخمسية الخامسة . وبالرجوع إلى إحصائية أعداد

الأجانب العاملين في المملكة في نهاية العام الثالث من خطة التنمية الخامسة ، وتحديداً في ٢٠ / ١٠ / ١٤١٣هـــ ، كمــا سيتضح في الجدول رقم (٢) ، يظهر أن عدد العاملين مــن الوافدين بلغ ٤,٢٥٦,٢٩١ فرداً أي أكثر من المتوقع في نهاية الخطة بـــ ٦٢٨,٠٩١ فــرداً ، وتشكل هذه الأرقام أكثر من ٧١% من إجمالي العمالة المتوقعة في نهاية الخطة الخمســية الخامســة (١٤١٠ ــ ١٤١٥هــــ) ، وذلــك لا يشمل المرافقين من عائلات الوافدين والبالغ عددهم (٨٩٨٦١٦) ، وبهذا يكون إجمالي عدد المقيمين في ذلك الوقت (٥,٧٣٤,٧٧٨) فــرداً . وتبيــن نفــس الإحصائية بأن نسبة العمالة الوافدة في القطاع الخـــاص أكثر من ٩٣% من إجمالي العمالة ، مقابل أقل من ٧% في القطاع الحكومي ، حيــث بلـــغ عددهم ٢٨٠,٦٧٤ فرداً، وتجدر الإشارة إلى أن ذلك لا يشمل أعـــــــــداد المتخلفين والمخالفين (القادمون بتأشيرات نظامية كالزيارة والترانزيت ويتخلفون) الذين لا يتم تسجيلهم في إحصائية الجوازات .

الجدول رقم (٢)

العمالة الوافدة في القطاع الخاص

المهنة	القطاع العام	القطاع الخاص	
أصحاب المهن والفنيون	١٦١,٩٩١	٣٥٧,٥٤٨	
الرؤساء الإداريون والمديرون	٧٧٠	١١,٩٤٠	
القائمون بالأعمال الكتابية	٨,٢٣٠	٥٩,٩٠٣	
القائمون بأعمال البيع	١٦٧	٨٥,١١٣	
عمال الخدمات	٣١,١٧٤	٦٢٧٢٧١	
العاملون بالزراعة	١,٩١٢	٣١٨,٣٢٤	
عمال	٤٢,١٥٣	٢,٠٨٠,٦٢٣	
غير مصنف	٢٣,٠٠٦	٤٢٣,٩٢٦	
طلبة	٧,٧٤٥	٨,٥٧٤	
أفراد عسكريون	٣,٤٧٦	١,٨٩٥	
المجموع	٢٨٠,٦٧٤	٣,٩٧٥,٦١٧	٤,٢٥٦,٢٩١

المصدر : إحصائية المديرية العامة للجوازات ، ١٤١٣هـ

وتشير الورقة المقدمة من وزارة الداخلية في شهر رجب لعام (١٤١٦هـ ،ص٢) في ندوة توظيف العمالة الوطنية في القطاع الأهلي إلى أن أعداد المقيمين في المملكة حتى نهاية عام ١٤١٥هـ بلغ (٦,٢٥٦,٣٢٣) منهم (٤,٠٣٠,٨٠٠) من العاملين والبقية وقدرهم

(١,٦٢٥,٥٠١) من المرافقين . كما أشارت نفس الورقة إلى أن عدد العاملين في القطاع الحكومي من غير السعوديين(٢٥٤,٩٦٤) أي نسبة ٥,٥% في حين أن البقية (٣,٣٧٥,٨٥٨) يعملون في القطاع

الخــاص بنسبة ٩٤,٥% . وبذلك يتبين أن القطاع العام اتجه نحو تخفيض العمالة الوافدة فيه ، (من خلال المقارنة بين الإحصائيتين) وإن كان ذلك بنسبة ضئيلة خلال فترة تكاد تصـل إلـى عاميـن (من ٧% إلى ٥,٥%) وهذا يعود إلى أسباب منها : توفر بعض الكفاءات من العمالة المواطنة وانخفاض الدخل العام وسياسة السعودة التي انتهجتها الدولة فـي القطـاع العـام ، حيـث تكون الحكومة أقدر على التدخل وانخفاض دافع الربحية وتشــير (إحصائية المديرية العامة للجوازات ، ١٤١٣هـ) أن في القطاع الخاص لا زال تدفــق العمالــة الوافدة كبيراً نسبياً بسبب تزايد المنشآت الوطنية نحو تشغيل العمالة الوافدة ، وتتركز النسبة الأكبر في العمال ٧٦% من إجمالي العمالة الوافدة ، ثم أصحاب المهـن والفنـيون ١٢ % ، العاملون في قطاع الزراعة والبيع ١٠,٢% ،وأقل نسبة هي العاملون بالأعمال الإدارية والكتابية بنسبة ٠,٧%.

<u>أبعاد المشكلة :</u>

يمكن تحديد أبعاد المشكلة في النقاط التالية :

[١] زيادة حجم العمالة السعودية التي تبحث عن عمل :

(أ) مـن المـتوقع زيادة عدد المواطنين في سن العمل من ٧,٩٠٥,٣٠٠ نسمة عام ١٤١٥/١٤١٤هـ إلى ٩,٥١١,٨٠٠ نسمة عام ١٤١٩ / ١٤٢٠هـ بمعدل نمو إجمالي (٢٠,٣%) في حين قدّرت خطة التنمية الخامسة معدل نمو السكان في سن العمل بحوالي (٤%) (خطة التنمية السادسة ـ صـ ١٨٨).

(ب) زيـادة حجـم القـوى العاملـة السـعودية مـن ٢,٣٨٤,٢٠٠ عـاملا عـــام ١٤١٥/١٤١٤هـــ إلى ٢,٨٩٥,٤٠٠ عاملاً عام ١٤١٩ ، ١٤٢٠هـــ بمعدل نمو إجمالي خلال الفترة حوالي ٢١,٤% طبقاً لتقديرات خطـــة التنمية السادسة (١٤١٥ ـ ١٤٢٠هـ)

(ج) زيـادة أعـداد الخريجيـن مـن مختلف مراحل ونوعيات التعليم ، فنتيجة

للاهـتمام المـتزايد بتنمـية القوى البشرية ووضع هذا الهدف في أولويات الخطـط الخمسية المتعاقبة ، زادت أعداد الخريجين في الفترة ما بين بداية الخطـة الخمسـية الأولى ١٣٨٩/١٣٩٠هـ إلى نهاية الخطـــــــــة الخمسية الرابعة١٤٠٩/ ١٤١٠هـ

وفى دراسة للغرفة الصناعية بالرياض (١٤١٤هـ ، ص٣) وضحت الآتي :

- زاد عـدد خريجـي وخريجات مدارس التعليم العام من ٤٨٨٦٥ إلى ١٨٢٧٨٩ خـريجاً وخـريجة . وبالنسـبة لتعليم البنين زاد عدد خريجيه من ٣٩٢٤٢ إلى ٩٧٢٤٧ خـــــــــريجاً عام ١٤١٤هـ .

أما تعليم البنات فقد زاد عدد خريجاته من ٩٦٢٣ إلى ٨٥٥٤٢ خريجة .

- تـم إنشـاء ثمـان جامعـات وإحـدى عشر كلية للبنات ، وزاد عدد الخريجين والخـريجات مـنها مـن ٨٠٨ إلى ١٥٣٨٩ خريجاً وخريجة . وقد ارتفع عدد الخريجيـن مـن ٧٩٥ إلـى ٨٩٥٥ خريجاً ، كما ارتفع عدد الخريجات من ١٣ خريجة إلى ٦٤٣٤خريجة .
- زاد عـدد معـاهد التعليم الفني من ٣ إلى ٤٤ معهداً متوسطاً وعالياً ، وزاد عدد خريجيها من ٩٠٠ خريج عام ٩٤ / ١٣٩٥هـ إلى ٤٠٧٦ خريجاً عام ١٤٠٩ / ١٤١٠هـ.
- زاد عدد مراكز التدريب المهني من ٤ مراكز إلى ٣١٠٢ مركز صباحي ومسائي ، وزاد عدد خريجيها من ٤١٧ إلى ٧٨٣٤ خريجاً .
- زاد عدد خريجي برامج معهد الإدارة العامة من ٩٩٧ إلى ١٢٦٤٩ خريجاً .

[٢] توظيف العمالة المواطنة في القطاع الخاص :

الأصـــل فـــي توظـــيف العمالة المواطنة في القطاع الخاص أن يتم الاتصال المباشر بين طالبي العمل وصاحب العمل دون ضرورة اللجوء لمكاتب العمل ، ومع ذلك فإن خدمات التوظيف تعتبر من أهم أعمال وواجبات مكاتب العمل .

ويوضح الجدول رقم (٣) عدد المسجلين والمرشحين للعمل لدى مكاتب العمل .

الجدول رقم (٣)

عدد المسجلين والمرشحين للعمل لدى مكاتب العمل للعام ١٤١٥ / ١٤١٦هـ

السنة	المسجلون	المرشحون	نسبة الترشيح
١٤١٢هـ	٣٠٨٥٩	١٩٢٨٢	%٦٢
١٤١٤/١٤١٥هـ	٢٦٦٤٧	١٥٥٣٠	%٥٨
١٤١٥/١٤١٦هـ	٢٤٢٣٢	١٥٢٧٥	%٦٣

المصدر : وزارة العمل والشئون الاجتماعية ، التقرير الإحصائي السنوي الشامل للعام ١٤١٥ ، ١٤١٦هـ

وممـــا ســـبق نستنتج أن عدد العمالة المرشحة من قبل مكاتب العمل للعام الأخير ١٤١٥ / ١٤١٦هـ (١٥٢٧٥) فرداً لا زال قليلاً ودون العدد المطلوب ، حيث أن عدد القادمين من الوافدين يفوق ما تم ترشيحه مقارنة بذلك العام .

[٣] تزايد اتجاه المنشآت الوطنية نحو تشغيل العمالة الأجنبية الوافدة :

تعـــددت الأسباب التي أدّت إلى اتجاه المنشآت الوطنية نحو تشغيل العمالة الأجنبية ، ومن تلك الأسباب ما يلي :

(أ) الـــتزايد المتنامـــي فـــي الطلب على العمالة نتيجة للتوسع الاقتصادي في جميع القطاعات (الصناعية ، الزراعية ، والتجارية) إضافة إلى مشاريع البنية التحتية

كالطـــرق والاتصالات والمجاري والمياه والزيادة المكثفة في معدلات الاستثمار. كـــمــــا وضـــحـــت دراســـــة للغــــرفة الـــــتجارية الصــــناعية بالرياض (١٤١١هــ ــ صــ ١٢-١٦) مثل :

- ✓ تزايد أعداد المنشآت الخاصة وتعدد أنشطتها الاقتصادية مثل زيادة عدد الشركات المسجلة من (١١٨١) شركة عام ١٣٩٩هــ إلى (٦٥٩٤) شركة عام ١٤٠٧ هــــ ، كمـــا زادت رؤوس أموالها بالمليار ريال من ٢,٢ إلى ما يقرب من ٨٠ مليار في نهاية عام١٧ ١٤ هــ
- ✓ تـــزايد مساهمة القطاع الخاص في توليد الناتج المحلي الإجمالي مقوماً بالأسعار الجارية وبقيم المنتجين من ٣٧,٤% عام ١٤٠٤ /١٤٠٥هــ إلى ٢٠٤,٥% عام ١٤٠٩/١٤١٠هــــ فقــد تزايد الطلب على العمالة بشكل إجمالي من (١٦٠٠) ألـــف عام ١٣٩٤/ ١٣٩٥هــ إلى (٥٩٨٥,٣) ألف في نهاية الخطة الخمسية الخامسة عام ١٤١٤ / ١٤١٥هــ .

(ب) قصـــور أو ضعف العمالة الوطنية بالكم والمهارات والمستوى التعليمي المطلوب للعمل في القطاعات الاقتصادية ، فعدد العمالة الوافدة بلغ بشكل إجمالي في عام ١٤١٥هــــ (٤,٠٣٠,٨٠٠) مقيم بدون المرافقين ، رغم أن الخطة الخمسية الخامســـة توقعت زيادة القوى العاملة السعودية بمقدار (٤٣٣,٩٠٠) عامل من مختلف أنواع العمالة في القطاع الخاص ، ولكن على سبيل المثال ، فـــإن الجدول رقم (٤) يوضح أعداد الطلاب والخريجين حسب نوع التدريب والتعليم الفني خلال الفترة من ١٤١٢هــ إلى ١٤١٤هــ .

الجدول رقم (٤)

الطلاب والخريجون حسب نوع التدريب والتعليم الفني (١٤١٢ـ١٤١٤هـ)

نوع التدريب والتعليم الفني	الطلاب				الخريجون			
	١٤١٢	١٤١٣	١٤١٤	معدل النمو السنوي المتوسط %	١٤١٢	١٤١٣	١٤١٤	معدل النمو السنوي المتوسط %
التعليم الفني	٤٥٦٩٤	٥٣٥٦٢	٦٦٢٥٣	٢٠,٤	١٢٤٧٤	١٢٥٣٢	١٦٢٢٣	١٤,٠
التدريب المهني	١١١٦٧	١٢١٠٦	١١٦٠١	١,٩	٦٦٩٨	٧٢٣٩	٧٢١٨	٣,٨
التدريب التخصصي	٥٦٧٨٨	٥٧٤٥٦	٦١١٢٢	٣,٧	٤٩٢٦٠	٥١٥٠٣	٥٥٣١٠	٦,٠
التدريب في القطاع الخاص	٢٢٣٢٧	٢٣١٩٨	٣٤٣٩٦	٢٤,١	١٩١١٩	٢٠٩١٥	٣١٥٩٥	٢٨,٦
المجموع	١٣٥٩٧٦	١٤٦٣٢٢	١٧٣٣٧٢	١٢,٩	٨٧٥٥١	٩٢١٨٩	١١٠٣٤٦	١٢,٣

المصدر : مجلس القوى العاملة ، الأمانة العامة ، التقرير الثاني عشر عن أوضاع التعليم الفني والتدريب المهني بالمملكة العربية بالسعودية ، الرياض ١٤١٥هـ ، (ص ١٥٩)

وبذلك يتضح أن عدد الخريجين من التعليم الفني للعام الأخير ١٤١٤هـ بلغ (١٦٢٢٣) فرداً ، والتدريب المهني (٧٢١٨) فرداً وبشكل إجمالي (٢٣٤٤١) فرداً .

ومن المعلوم أن القطاع الخاص يرغب بالعمالة الفنية المؤهلة ، ولكن هذا العدد ما زال دون الحد الأدنى المطلوب سنوياً للقطاع الخاص بكثير ، وبالرغم من ذلك فإن كثيراً من الخريجين يتوجهون للقطاع العسكري بالغالب أو القطاع العام للحصول على وظيفة حكومية مناسبة .

(ج) إمكانية الحصول على الأعداد والنوعيات ومستويات التعليم والخبرة المطلوبة للعمل في المشروعات من العمالة الوافدة ومن أكثر من مصدر لها بالسرعة والوقت المناسبين ، وكذلك سهولة التخلص منها .

وقـد أوضحت الدراسة التي أجرتها الغرفة التجارية الصناعية بالرياض (١٤١١،ص هـ) إلى أن ٧٨% من عينة الدراسة أفادوا بعدم وجود المؤهلات المطلوبة لدى المتقدمين السعوديين ، و٧٧% لارتفاع كفاءة العامل الأجنبي وإلمامه بالعمل

(د) انخفاض مستوى الأجر الذي يقبله العامل الوافد بالمقارنة بالمستوى الذي يقبله العامل الوطني ، ونظراً لقيام المشروعات على أساس الربحية ، فإنها تفضل الأجور الأقل للحد من التكلفة ، فقد استطاع القطاع الخاص أن يخفض مستوى أجر العامل من ٣,٦٢٢ ريال في عام ١٤٠٤هـ إلى ٢,٨٠٠ ريال عام ١٤٠٩هـ . وقد أشارت الدراسة التي أجرتها الغرفة التجارية بالرياض إلى أن ٨٢% أجابوا بأن التكلفة الاقتصادية هي السبب الرئيسي في توظيف العمالة الوافدة .

(هـ) انخفاض قيمة عقود التشغيل والصيانة التي تبرمها الجهات الحكومية مع الشركات ممّا يضطرها لتخفيض بند الأجور إلى المستويات التي لا تقبلها العمالة الوطنية مما يضطرهم للّجوء إلى الأسواق الخارجية ، وكما في النقطة السابقة يسعى القطاع الخاص لتوظيف العمالة الوافدة الأقل أجراً .

مشكلة تواجد العمالة الوافدة و جوانبها :

إن مشكلة تواجد العمالة الوافدة في المملكة العربية السعودية تمس عدداً من جوانب الحياة في المجتمع والبيئة السعودية سواء الأمنية والسياسية أو الاقتصادية والاجتماعية كما هو مبين فيما يلي:

[١] الجانب الأمني والسياسي:

ليس خفياً الاهتمام الذي تبديه دول الخليج العربي نحو الخلل السكاني الحاصل نتيجة لتدفق أعداد من العمالة الوافدة من جنسيات معينة ، بحيث أصبحت تشكل عامل ضغط على هذه الدول المضيفة ، وهذا يعود إلى كبر حجم هذه الجاليات ، إضافة إلى اكتساب هذه الجاليات الشعور بالمواطنة نتيجة لإقامتها لفترات طويلة . وتمثل حرب الخليج الأخيرة ، أقرب مثال على إمكانية استخدام العمالة كعنصر ضغط على الدولة المعنية ، حيث أدى نزوح أعداد كبير من هذه العمالة في وقت الحرب إلى حدوث ضغط على الخدمات نظراً لمغادرتها ، إضافة إلى تأييد كثير من فئات العمالة الوافدة للطرف الآخر في الحرب وإبرازها لهذا التأييد بالرغم من إقامتها في هذه البلدان .

وفي دراسة (وزارة الداخلية ، ١٤١٥هـ ــ صــ٣٠) عن تأثير العنصر الأجنبي على الجريمة في المملكة العربية السعودية ، أشارت إلى :

١- أن المنظمات الإجرامية الدولية تستغل العمالة الأجنبية في جلب المخدرات وارتكاب السرقات والأعمال الجرمية الأخرى .

٢ ــ أن تحويلات الأجانب النقدية تفوق بكثير إجمالي حصيلة رواتبهم ممّا يُشك في أنها نتيجة أعمال إضافية أو ممارسات تجارية غير نظامية أو اختلاس أو غيره ، (وهو كما يتضح لاحقاً في الجانب الاقتصادي) .

٣ ــ أن أعداد المتخلفين في تزايد ، وأن الجهات المعينة لم تتمكن من القضاء على هذه الظاهرة .

يضـــاف إلى ذلك ، جرائم الاختطاف وجرائم التزوير خاصة تزوير العملات والمستندات والوثائق الحكومية . وتشير الإحصائية المتوفرة في دراسة وزارة الداخلية بعنوان العمالة الوافـــدة و قضايا الإحلال(١٤١٦ هـــ ، ص٤) إن مجموع الحوادث الجنائية للأجـــانب خــــلال عشر سنوات (١٤٠٦ ــ ١٤١٥هــ) بلغ (١٦٣,٩٧٤) حادثـــــــــة ، وفي عام ١٤١٥هـــ بلغ(٢٠,٤٩٦) حادثة بزيادة عن ما حدث في عام ١٤٠٦هــ قدرها (٧٦٢٤) حادثة .

[٢] الجانب الاقتصادي :

إن لـــتواجد العمالــــة الوافـــدة جوانب إيجابية وأخرى سلبية ، فمن الناحية الإيجابية هناك المســـاهمة فـــي تنفـــيذ مشروعات التنمية وتشكيلها لشريحة رئيسية من السوق الشرائية والاســـتفادة مـــن الخبرات والمهارات المتوفرة لديها والمساهمة في خفض تكلفة الإنتاج ، كمـــا أن استقدام عمالة ذات تأهيل وخبرة ساهم في نقل المدنية الحديثة وكذلك التوسع في أعمال التشييد والبناء وزارة الداخلية ، (١٤١٥هـــ ، صـــ ٦٤) .

أما من الناحية السلبية ، فتتركز في استنزاف جزء هام من الموارد للمملكة من خلال قيام العمالـــة الأجنبـــية بتحويل أجورها ومدخراتها بالعملات الصعبة إلى بلادها ، فقد وصل مقدار هذه التحويلات في عام ١٩٩١م ما يقارب ٧٥ مليار ريال وهو ما يمثل ٢٠ % من الناتج المحلي السعودي .

يوضح الجدول رقم (٥) قيمة التحويلات الأجنبية (بملايين الريالات) للفترة بين ١٤٠٧/١٤٠٨هـ و١٤١١/ ١٤١٢هـ

الجدول رقم (٥)

تحويلات العمالة الوافدة(مليون ريال سعودي)

السنة / التحويلات	١٤٠٧/١٤٠٨هـ	١٤٠٨/١٤٠٩هـ	١٤٠٩/١٤١٠هـ	١٤١٠/١٤١١هـ	١٤١١/١٤١٢هـ
التحويلات الخاصة	١٨٤٧٨	٢٤٣٨٤	٣٠٩٤٩	٤٣٤٤٩	٥١٤٨٣
مدفوعات الخدمات والتحويلات	١٠٣٨٩٤	٩٢٣٤٨	١١٧٠٤١	١٤٧٠٧	٢٢٤٤٦٦

المصدر : وزارة الداخلية ، إدارة المتابعة ، دراسة وضع الأجانب ، ١٤١٥هـ)

وفي الورقة المقدمة من وزارة الداخلية في ندوة توظيف العمالة المواطنة في القطاع الأهلي في غرة رجب (١٤١٦هـ ،صـ٥)، تشير إلى أن تحويلات المقيمين بلغت في عام ١٩٩٤م (٥٧,١٧٨) سبعة وخمسين مليارا ومائة وثمانية وسبعين مليون ريال ، كما أن التحويلات في النصف الأول من عام ١٩٩٥م بلغت (٣٣,٠٥٥) ثلاثة وثلاثين مليارا وخمسة وخمسين مليون ريال ، بما يعني زيادة واضحة في النصف الأول من ذلك العام إضافة إلى ذلك إسهامها في نشوء مشكلة التستر التجاري والتي يترتب عليها تقليل فرص الاستثمار أمام المواطن السعودي والهيمنة على النظام الاقتصادي ونشوء التكتلات في بعض الأنشطة التجارية من جنسية واحدة والاستغناء عن استخدام وسائل إنتاجية متطورة بسبب الاعتماد على العمالة الأجنبية الأقل تكلفة ، وكذلك المساهمة في ارتفاع السلع والإيجارات والضغط على مستوى الأجور بالنسبة للسعوديين مما خفض

مستوى معيشة السعوديين لاضطرارهم القبول بمستوى أجور أقل من الحد المقبول ، وكذلك الضغط على وسائل الخدمات العامة والاستفادة من بعض الامتيازات المجانية كالتعليم والصحة .

[٣] الجانب الاجتماعي :

إن ارتفاع أعداد العمالة الوافدة واختلاف مصادرها وثقافاتها ودياناتها وخلفياتها الاجتماعية وعاداتها له بالغ الأثر على المجتمع السعودي من كافة النواحي ، مثل التأثير على العادات وإدخال أنماط جديدة من السلوكيات قد لا تكون مألوفة أو مرغوبة ، وقد أشارت الدراسة التي أجراها مجلس القوى العاملة في عام ١٤٠٥هـ إلى أن غالبية الخادمات والمربيات ينتمين إلى دين غير الإسلام (البوذية ، الهندوسية ، المسيحية) ، وقد بلغت نسبتهن (٧٦,٥%) ويمارسن الواجبات الدينية طبقاً لعقائدهن ، وبذلك يعتبرن قدوة خطيرة للأطفال (العيدان، نورة إبراهيم، ١٩٩٣م ، صـ١٤٣-١٥٢).

• التدريب والتوظيف

مفهوم التدريب

إن مفهـــوم التدريـــب الفني والمهني يختلف عن مفهوم التعليم العام . حيث يركز التدريـــب الفنـــي والمهني على إمداد الفرد بالمعارف والمهارات التي يحتاجها ، لمواجهة العمـــل فـــي تخصص أو مهنة في المجالات الصناعية أو التجارية أو الزراعية بينما نجد التعلـــيم العـــام لا يستهدف غايات تدريب الفرد أو إكسابه مهارات مهنية أو سلوكية تعينه علـــى أداء عملـــه أو وظيفته! بل غايات تركز على احتياجات الفرد المستقبلية في الحياة (نـــدوة العمالة المواطن في القطاع الخاص صـــ ١٤٤) " . بمعنى أن نظرة المخططين للتعلـــيم ترتـــبط بتأجيل التوظيف في حين نظرة المخططين للتدريب الفني والمهني نظرة تدعو إلى التطبيق المباشر وسوف نقوم باستعراض لمفهوم التدريب من وجهة نظر بعض باحثـــي وعلمـــاء الإدارة ، حيث يعرفه (هاريبسون) بأنه: " عملية يراد بها إحداث آثار معيـــنة فـــي مجموعة أفراد تجعلهم أكثر كفاية ومقدرة في أداء أعمالهم الحالية والمقبلة ، وذلك بتكوين عادات فكرية وعملية مناسبة واكتساب مهارات ومعارف واتجاهات جديدة " . (محمد عزت عبد الموجود ، ١٩٧٥ ، صـــ ٦٥) كما يرى (جونسون) أن التدريب هـــو تغيـــير ســـلوك المـــتدرب لســـد الـــثغرة بيـــن الأداء الفعلي والمستوى المطلوب (صJohnson , R , 1976 ,102) . ويعـــرفه (حســـين الدوري) بأنه : " عملية التنمـــية المســـتمرة والمـــنظمة لمعـــارف ومهـــارات العاملين في المنظمة على اختلاف مســـتوياتهم الإداريـــة وتحســـين ســـلوكهم واتجاهاتهم بقصد رفع مستوى الأداء والكفاية الإنتاجـــية بمـــا يعـــود بالـــنـــفع علـــى المـــنظمة والعـــــــــــــــاملـــين بها " . (حسين الدوري ، ١٩٧٦ ، صـــ ٩٧) .

كما وعُرف بأنه : " عملية تغيير في الفرد تتناول معلوماته ومعارفه وأدائه وطرق العمـل التي يمارسها ، وسلوكه واتجاهاته ، فإذا لم ينجح التدريب في إحداث هذا التغيير فإنـه يصـبح إضـاعة للجهـد والوقـت واسـتثمار لـيس لـه عـائد " . (جعفر محمد العيد ، ١٩٩٧، صـ ١٤٤) .

وهـناك مـن عرفه بأنه " وسيلة تعليمية تجريبية لتغيير النمط السلوكي للفرد في مجالات المعـرفة أو المهـارات أو الاتجاهـات للوصـول إلـى معدلات الأداء الموضوعة " . **(Kenth , R , Robinson , 1981 , P 12) .**

كما يرى (عبد الوهاب ، علي محمد ، ١٩٨١) أن التدريب مفهوم مركب يتكون من عدة عناصر حيث يعرفه بأنه : " عملية منظمة مستمرة محورها الفرد في مجمله" .

كمـا وقـال (زكي هاشم) بأنه : " تلك الجهود الهادفة إلى تزويد الموظف بالمعلومات والمعارف التي تكسبه مهارة في أداء العمل أو تنمية وتطوير ما لديه من معرفة ومهارات وخـبرات كمـا يزيد من كفاءته في أداء عمله الحالي أو يعده لأداء أعمال ذات مستوى أعلى في المستقبل " (زكي هاشم ، ١٩٨٩ صـ ٢٥٥) .

ويعـرف التدريـب بأنه : " عملية تصميم لمساعدة الأفراد العاملين على اكتساب المعرفة والمهـارات والاتجاهـات الضرورية لتطوير أدائهم لواجبات الوظائف التي يشغلونها " . (القبلان ، يوسف محمد ، ١٩٩١ ، صـ٩) .

كما يعرفه (براملي) بأنه : " منظمة دائرية تتكون من مجموعة من الخطوات المنطقية المـتداخلة والمـتفاعلة مـع بعضـها البعض ومع غيرها من الأنظمة الفرعية الأخرى الموجـودة فـي المنظمة ومثل ذلك تصميم الوظائف ونظام الحوافز ، وتبدأ تلك المنظمة بإجـراء دراسـات تشخيصـية تحدد الاحتياجات التدريبية ثم الأهداف التدريبية . ويليها

التخطـيط للتدريب ثم بعد ذلك تنفيذ البرنامج التدريبي وتنتهي تلك المنظومة بإجراء تقويم التدريب (Peter Bramley ,1993 , P 6) .

علـى ضوء ما سبق من استعراض لمفهوم التدريب ، نلاحظ أن هناك اتفاقا حول المعـنى والمضـمون المقصـود من التدريب حتى ولو اختلف الأسلوب المعبر عنه في الـتعريف وعلـى ذلـك يمكـن أن نخلص إلى أن التدريب ما هو إلا:" عملية مخططة ومسـتمرة تهـدف إلـى تـزويد الأفراد معارف المختلفة لإكساب المهارات والاتجاهات اللازمـة لأداء العمـل بفاعلـية وكفـاءة " وفي الأخير ينبغي علينا أن نفرق بين التعليم والتدريب ، فعلى الرغم من العلاقة الوثيقة بينهما ، إلا أن هناك فروقاً ينبغي الإشارة إليها ، فالتعليم هو ما يتلقاه الفرد طوال سنوات دراسته العامة سواء في المدارس أو الجامعات لكـي يتم إعداده ثقافياً وعقلياً لمواجهة الحياة مستقبلاً ، فهو يهتم بزيادة المعلومات العامة ومسـتوى الفهـم العام للبيئة الاجتماعية التي يتعلم بها ، إلا أن التدريب ما هو إلا تهيئة للفرد لممارسة عمل معين واستغلال حصيلة التعليم السابق في ذلك ، فالتدريب يهدف إلى زيادة كفاءة ومهارة الفرد العامل أو الذي سيعمل فهو بذلك يهتم بالمعلومات الخاصة وليس بالعامة . (منصور أحمد منصور ، ١٩٧٦ صـ ٧٠ ــ ٧٢) .

فالتدريـب يـتجه إلى الاستخدام المباشر لعملية التعليم الفردي ، حيث يقوم بتنمية المعرفة والمهارة والسلوك التي يتطلبها الدور الوظيفي ، والتي ترتبط ارتباطاً مباشراً بما يحويـه الدور الوظيفي من مهام واحتياجات جارية ومتطلبات محددة ، فالوطن يتجه إلى الاسـتخدام المسـتقبلي لعملية التعليم الفردي وذلك لتنمية المعرفة والاتجاهات التي تلقى بعض الأضواء على علاقات غير مباشرة من الوظائف بشكل عام دون أن يتوقع استخدام التعليم في مواقف محددة.(محمد عبد المنعم خطاب ، ١٤٠١هـ ، صـ ١٠٣ ــ ١٠٤)

أهداف التدريب :

هـــدف التدريب هو الغاية التي نسعى إلى تحقيقها ، ويرتبط نجاح التدريب بوضع أهداف محددة وواضحة بشكل منسق ، مما جعل المشتغلين والباحثين في مجال التدريب يؤكدون علـــى أهمـــية صياغة أهدافه بشكل واضح كأهم خطوة في عملية التدريب ، فعملية قياس جـــدوى التدريب وتقويمه تعتمد اعتمادا كلياً على وجود أهدافه بشكل واقع كأهم الخطوات فـــي عملـــية التدريب . (القبلان ، يوسف محمد ، ١٩٩١ ، صـــ١٢٩)ويمكن استخلاص الأهداف العامة التي تسعى المنظمات المختلفة لتحقيقها من وراء التدريب فيما يلي :

١ ــ زيادة الكفاءة الإدارية والإنتاجية وتحسين أسلوب الأداء .

٢ــتقدير الاحتياجات المستقبلية من القوى البشرية بما يساعد على تخطيط القوى البشرية.

٣ــ تدريب العاملين على تحليل المشاكل التي تواجه المنظمة وإيجاد الحلول المناسبة لها.

٤ ــ تخفيف العبء عن المشرفين الإداريين .

٥ ــ مساعدة المتدربين في تحقيق رغباتهم .

٦ ــ العمل على إعداد المتدربين لشغل وظائف أعلى .

كما يذكر(ياغي، محمد عبد الفتاح، والعساف ،عبد المعطي ،١٩٨٢، صـــ ٢٣٨ ــ ٢٣٩).

٧ ــ تنمية معارف ومهارات المتدربين واتجاهاتهم .

٨ ــ تخفيض تكاليف العمل .

٩ ــ تحفيز العاملين .

١٠ ــ استخدام التدريب كأسلوب من أساليب التهيئة للتغيرات المستقبلية في المنظمة .

أنواع التدريب :

يـــأخذ التدريب عدة صور وأشكال ، وذلك حسب المواقف التدريبية ويمكن تصنيف أنواع التدريب على النحو التالي :

١ ــ التدريب من حيث الزمان : ويشمل التدريب قبل الالتحاق بالعمل (الخدمة) وكذلك التدريب أثناء العمل .

٢ ــ التدريـــب مـــن حيـــث المكـــان : ويشمل التدريب داخل المنظمة والتدريب خارج المنظمة.

٣ ــ التدريـــب مـــن حيث الهدف : ويشمل التدريب لتحديد المعلومات وتدريب المهارات والاتجاهات والتدريب لأغراض الترقية . وسوف نقوم باستعراض عام لتلك الأنواع .

١- التدريب من حيث الزمان :

ينقسم التدريب من حيث الزمان إلى قسمين :

أ ــ التدريب قبل الالتحاق بالعمل (Pre – Service Training)

ويقصـــد بـــه تأهيل المتدرب وإعداده الإعداد السليم لمواجهة أعباء الوظيفة وتعريفه على احتـــياجاتها وظروفها وذلك لضمان التفاعل بين الموظف والوظيفة وهناك ثلاثة اتجاهات حول هذا النوع .

الاتجـــاه الأول : يمـــثله النظام الإنجليزي ، حيث نجد أن بعض الجامعات والمعاهد تقوم بوضـــع بـــرامج تدريبـــية داخـــل برامجها الدراسية . لذلك نجد أن نظام الخدمة المدنية الإنجلـــيزي يفضـــل تعييـــن الخريجين من الجامعات التي تطبق مثل هذه البرامج ، مثل جامعة كامبردج ، اكسفورد ، ومدرسة لندن للاقتصاد والعلوم السياسية وغيرها .

الاتجـــاه الثانـــي : يمثله نظام الخدمة الأمريكي وبعض الأنظمة الأخرى ناجحاً التي ترى ضـــرورة إعطـــاء البرامج الإعدادية للفرد قبل الالتحاق بالخدمة العامة حتى يكون إدارياً

ناجحـــاً ، حيـــث لا تؤمن بكفاية البرامج الدراسية التي يحصل عليها الطلبة في الجامعات والمعاهد فقط

الاتجاه الثالث : يمثله النظام الفرنسي الذي يعمل على إعداد كادر إداري كفء عن طريق البرامج التـي تعطيها المدرسة الوطنية للإدارة ، حيث تقبل خريجي الجامعات وتستمر البرامج فيها لمدة أكثر من سنتين . (درويش ، إبراهيم ، ١٩٨٢ ، صـ ١٦٦ ـ ١٦٩) ويمثل معهد الإدارة العامة كإحدى الجهات التدريبية الرئيسية لتلك المدرسة .

ب ـ التدريب أثناء العمل أو الخدمة : (In Service Training)

ويقصـــد به تدريب الموظفين الذين هم على رأس العمل (أي الموظفين الحاليين) وذلك لصـــقل مهـــارة الموظفين وإحاطتهم بأحدث التطورات التي تستجد في مجال اختصاصهم وتحســـين مستوى أدائهم الوظيفي ، ويعتبر هذا النوع من أنواع التدريب الضروري لكافة أفـــراد التنظـــيم لعـــدة أسباب منها : تجديد المعلومات عن موضوع معين أو ما يسمـــى بالتـــدريـــب الإنعاشـــي (RefresherTraining) أو الـــتدريـــب الإخـــبـــاري (Informative Training) بمعنى: اطلاع الموظف على كل ما هو جديد في حقل العلوم الإدارية ، تحرير الموظف من المسئوليات الروتينية لفـــترة محددة حتى يجدد نفسه عقلياً وفكرياً ، وكذلك تهيئة بعض الموظفين لتولي وظائف أعلـــى ، بالإضافة إلى أن إجراء اتصالات بآخرين من ذوي الخبرة في مجال التخصص يـــؤدي إلى توسيع المعارف والتعرف على المشكلات التي تواجه العمل ويمكن أن يكون التدريب أثناء العمل أو الخدمة داخل المنظمة (أثناء العمل) أو في مراكز داخل المنظمة أو خـــارج العمل ، حيث ينقطع الموظف عن عمله لفترة محددة ويلتحق ببرنامج تدريبي معيـــن يعقـــد خارج المنظمة مثل معاهد الإدارة العامة أو مراكز التدريب أو غيرها من الجهات المتخصصة (محمد عبد الفتاح ياغي، ١٩٨٦ ، صـ ١٠٢ـ ١٠٨) .

٢- التدريب من حيث المكان :

وينقسم هذا النوع من التدريب إلى نوعين :

أ - تدريب داخل المنظمة :

ويكون هذا التدريب بشكل جماعي أو على شكل أفراد ، حيث يتم إجراؤه داخل المنظمة . وقـد تتولاه إدارة التدريب في المنظمة أو ذوو الخبرة والاختصاص أو الرؤساء . ويتميز هذا النوع من التدريب بقلة تكلفته ، بالإضافة إلى خضوعه لتوجيه ورقابة الإدارة ، إلا أن كونـه يـتم داخل المنظمة قد يحد من إمكانية الاستفادة من خبرات أو أفكار أو أساليب قد تكون متوفرة بشكل أكبر في التدريب خارج المنظمة .

ب ـ التدريب خارج المنظمة :

وهـذا الـنوع يعنـي التحاق الموظف ببرنامج تدريبي أو دورة تدريبية يتم عقدها خارج المـنظمة التـي يعمل بها . وقد يكون هذا النوع من التدريب داخل البلد أو خارج البلد . ويتمـيز هذا النوع من التدريب بإمكانية الاستفادة من تجارب وخبرات الآخرين ، إلا أن إدارة المنظمة التي يعمل بها المتدربون لا تستطيع القيام بأي دور رقابي للتأكد من فعالية التدريب أثناء إجرائه . (علي السلمي ، ١٩٧٠ ، صـ ٣٥ ـ ٣٦) .

٣ - التدريب من حيث أهدافه :

يمكن تقسيم التدريب من حيث أهدافه إلى أربعة أنواع هي :

أ ـ التدريـب لتجديد المعلومات : حيث إن بقاء الموظف لمزاولة عمل معين ولمدة طويلة قد يؤدي إلى نوع من الجمود والعزلة ، لذا فإن التدريب الإنعاشي أو الإخباري له أهمية كبيرة في إزالة ذلك الجمود .

ب ـ تدريـب المهارات : ويقصد به الزيادة من قدرة الموظف على أداء العمل ورفع كفايـته فـي أدائه ، وهو بذلك يهدف إلى تزويد الإداريين بالمهارات الإدارية والإشرافية التي تؤدي إلى زيادة فعاليتهم.

ج- التدريب السلوكي (تدريب الاتجاهات) : ويقصد به العمل على تغيير اتجاهات وسلوك المتدربين تجاه أعمالهم ، وتقوم برامج تدريب الاتجاهات على أساس تقديم فكرة معينة ومحاولة إقناع المتدرب بفاعلية تلك الفكرة بضرب الأمثلة والتطبيق الواقعي لتلك الفكرة .

د ـ **التدريب للترقية :** من أهداف التدريب الأساسية العمل على تحسين ورفع إمكانات الموظف بغرض رفع مستوى أدائه الوظيفي بهدف تحضيره لتولي وظائف إدارية أعلى مما يؤمن أمامه مجالات الترقية مستقبلاً (محمد عبد الفتاح ياغي، ١٩٨٦ ، صـ ١١١ ـ ١١٦)

أساليب التدريب :

لكي يكون التدريب فعالاً ويحقق أهدافه لابد أن يكون هناك ارتباطاً متيناً بين موضوع التدريب وحاجة المنظمة . فبعد تحديد أهداف التدريب على ضوء الحاجة إليه ، لابد من اختيار الأسلوب الأنسب لتحقيق تلك الأهداف . وهناك عدة أساليب للتدريب الإداري مثل: أسلوب المحاضرة ، أسلوب دراسة الحالة ، أسلوب تمثيل الأدوار ، أسلوب المباريات الإدارية ، أسلوب سلة القرارات ، أسلوب المناقشات ، أسلوب الزيارات الميدانية ، الندوات ، وورش العمل . وسوف نتطرق لكل منها بشيء من الإيجاز .

- **أسلوب المحاضرة (Lecttures)**

تعتبر المحاضرة إحدى وسائل الاتصال الشفوي التي يمكن عن طريقها نقل الأفكار والمعلومات من المحاضر إلى جمهور المستمعين ، وهي من أقدم الطرق المستخدمة في التعليم بشكل عام ، وعلى الرغم من أنها أسلوب تعليمي في الأساس ، إلا أنه يمكن استخدامها كأسلوب تدريبي ، وهي عبارة عن عرض مرتب للمعلومات والأفكار التي

يـراد إيصـالها للمتدربيـن ، حيـث يقـوم المدرب بإلقاء المادة التدريبية بشكل مباشر للمتدربيـن. وهـناك عدة عوامل ينبغي مراعاتها عند اختيار أسلوب المحاضرة كأسلوب تدريبي منها :

١ ــ معـرفة المحاضـر وخـبرته فـي موضوع التدريب ، فكلما كانت معرفة وخبرة المحاضر (المدرب) أعلى مقارنة بخبرة ومعرفة المتدربين كان هذا الأسلوب مناسباً .

٢ ــ عدد المتدربين فإن كان عدد المتدربين كبيراً كان هذا الأسلوب مناسباً .

٣ ــ طبـيعة المعلومـات المـراد نقلها للمتدربين ، حيث يمكن نقل المعلومات والحقائق الوصـفية عن طريق المحاضرة مثل المعلومات المتعلقة بالقوانين والسياسات الاقتصادية وغيرها . (حسين الدوري ، ١٩٨٣ ، صـ ١٩٤ ــ ١٩٥)

• أسلوب المناقشات : (Discussions)

يقـوم هذا الأسلوب على أساس الحوار والمناقشة لموضوع ما ، ولقد أصبح هناك اتجـاه نحـو الأخذ بهذا الأسلوب في العملية التدريبية ، لأنه يفسح المجال أمام المتدربين لتـبادل الآراء والمعلومـات حـول الموضوع أو الموقف . موضع التدريب وذلك تحت إشـراف المـدرب ويخـتلف نوع المناقشة والمشتركين فيها حسب الهدف من التدريب ، وينبغـي علـى المـدرب أن يضـع الضمانات التي تكفل ارتباط كل ما يدور في النقاش بمحـتوى موضـوع التدريب ، وهناك ثلاثة أنماط رئيسية لأسلوب المناقشات تتمثل في المناقشـة الحـرة و المناقشـات المضبوطة جزئياً ، والمناقشات المضبوطة كلياً (أحمد الخطيب ، رداح الخطيب ١٩٨٦ ، صـ ١٤١ــ١٤٣)

• الندوات التدريبية:

يوجد أسلوبان تسير عليهما الندوات التدريبية يتمثلان فيما يلي :

١ ــ <u>أسـلوب الندوات الموجهة :</u> وهو عبارة عن محادثات هادفة ، حيث تشترك جماعة مـن الدارسـين أو الخبراء في بحث موضوع معين ، عادة ما تكون له جوانب متعددة ،

حيــث يقــوم كل مشترك في الندوة بدراسة أحد هذه الجوانب وإعداد تقرير عنها ، حيث يعرض كل تقرير للمناقشات وتبادل الآراء حوله(غانم سعيد شريف،حنان عيسى سلطان ، ١٩٨٣ ،ص٣٦ــ ٣٧).

٢ ــ <u>أســلوب الــندوة الحرة :</u> وهي عبارة عن حلقة نقاشية لدراسة موضوع معين يترك أمــر تحديــده واختــياره للدراسيين أنفسهم لتقديمه ، حيث يختارون اثنين أو ثلاثة منهم للاشــتراك فــي دراسته وإعداده وتقديمه في ندوة حرة يديرونها بأنفسهم ، تحت إشراف أخصــائي التدريــب ، أو مدير البرنامج التدريبي (باشا ، أحمد إبراهيم ، ١٩٧٨ ، صــ ١٤٧ــ١٤٨)

• أسلوب المؤتمرات : (Conferencas)

المؤتمــر مــا هو إلا اجتماع منظم وهادف لبحث موضوع أو عدة موضوعات أو مشــاكل . ويعتــبر أســلوب المؤتمــرات وسيلة تدريبية فعالة إذا توافرت لدى الأعضاء والمشــاركين الخــبرة والقــدرة على مناقشة موضوعات المؤتمر ، حيث يصبح مناسباً لتدريــب قدامــى العاملين والرؤساء أو المديرين لتجديد معلوماتهم وتزويدهم بكل ما هو جديد ، ويتطلب المؤتمر مشاركة فعالة من قبل المتدربين فهو يقوم على المناقشة الجماعية باعتباره وسيلة تدريبية غير مباشرة ، ويتحدد نجاحه بقدرة رئيسه على إدارته بشكل سليم يحقق جواً من الحرية والديمقراطية وحــسن التعــامل بــين المــتــدربين (محــمد جمال برعي١٩٧٣،ص١٠٥ــ ١٨٠)

أسلوب دراسة الحالة : (Case Study)

هذا الأسلوب عبارة عن صورة موجزة توصف بها الطريقة التي عالج بها موظف أو مجموعة من الموظفين مسألة إدارية معينة ، وكيف تم اتخاذ القرار بشأنها ، وكيف تم تنفــيذ ذلــك القرار ، والغرض من أسلوب دراسة الحالة هو تنمية قدرات المتدربين على

التحليل والتفكير المنطقي وكيفية اتخاذ القرارات المناسبة لها ، وهي بذلك تعتبر من أكثر الطـــرق فعالـــية فـــي التدريب على كيفية اتخاذ القرارات الإدارية وتنفيذها ، وهناك عدة عوامـــل لابد من توفرها لكي تتم الاستعانة بهذا الأسلوب في التدريب الإداري مثل وجود مـــثل تلـــك المجـــالات وتأمين المراجع المكتوبة لتوزيعها على المتدربين ، ومدى قدرة المـــدرب علـــى إعداد كل الحالات ، ووجود الوقت الكافي لمناقشة الحالة ، وكذلك وجود الاعـــتمادات المالية اللازمة ، وكذلك حرص المتدربين ومساهمتهم الإيجابية في تحصيل المعرفـــــــــــة والمهارة. (محمد عبد الفتاح ياغي ، ١٩٨٦ ، صـــ ١٠١ ــ ١٠٤)

• أسلوب تمثيل الأدوار (Role Playing)

يعتبر هذا الأسلوب من الأساليب الحديثة في التدريب الإداري ، ويقوم على أساس المشـــاركة ويطلـــق عليه (السيكودراما) ، ويمكن تعريفه على أساس أنه " تمثيل بعض الأعمـــال المطلـــوب تدريب الأفراد على أدائها بالطريقة الصحيحة وبأسلوب يحقق إثارة اهـــتمامهم وفهمهم " . وهناك عدة اعتبارات ينبغي مراعاتها عند الأخذ بهذا الأسلوب مثل صـــياغة الأدوار بعـــناية، وأن يتبادل المتدربون الأدوار فيما بينهم لكي يتعرف المتدرب علـــى كـــل الأدوار ، وطبـــيعة البرنامج التدريبي نفسه ، حيث يستخدم هذا الأسلوب في التدريـــب على المهارات الإنسانية ومشاكلها ، بالإضافة إلى أن نجاح هذا الأسلوب يعتمد بدرجة كبيرة على مهارة المدرب وقدرته على قيادة هذا الأسلوب .

ويأخذ هذا الأسلوب عدة أنواع منها :

١ ــ التمثيليات الصامتة . ٢ ــ التمثيليات الحرة ٣ ــ التمثيليات القصيرة

٤ ــ الاستعراضات التاريخية . ٥ ــ تمثيل المشكلات التنفسية

٦ ــ اللوحات الحسية (منظر غير متحرك) . ٧ ــ التمثيليات الطويلة .

(محمد جمال برعي ، ١٩٧٣ ــ صـــ ١١٣ــ١٢١)

• أسلوب المباريات الإدارية : (Management Games)

لقــد قــدم (فون نيومان) فكرة المباريات الإدارية سنة ١٩٢٨م ، إلا أنها لم تثر الاهتمام في البداية، حيث بدأ الاهتمام يظهر بها سنة ١٩٤٤م في مجال الإدارة ، كأسلوب فعــال يستخدم في الغالب على المستويات الإدارية العليا والوسطي ، حيث أن هدفه اتخاذ أفضــل القــرارات الإدارية ، ويشترط ألا يقل عدد المتدربين عن اثنين ، وهذا الأسلوب عبارة عن تمرين عملي تطبيقي على موقف إداري معين يشابه الموقف الإداري في العمل الحقيقي الذي يمارسه المتدرب ، يقوم المدرب بتقسيم المتدربين إلى مجموعات صغيرة ، تمــثل كل مجموعة منظمة ويقدم للمتدربين في بداية المباراة تعليمات واضحة عن شروط العمل وظروفه وكل ما يتعلق به ، ثم يتم تقسيم المباراة إلى عدة جولات ، فيقوم أفراد كل مجموعـــة بمـــراجعة المعلومات والبيانات المعطاة لهم وتحليلها واتخاذ القرارات بشأنها ، ويقــوم المدرب باحتساب نتيجة كل قرار بناء على أسلوب محدد مسبقاً لا يعلم المتدربون عــنه شيئاً ، ثم تعاد دراسة الموقف مرة أخرى لاتخاذ قرار جديد ، وهكذا تستمر جولات المباراة ، ثم يتم بعد ذلك إعلان النتيجة أو يتم بعد ذلك إجراء مناقشة على ضوء العرض الــذي قدمــته كــل مجموعة عن الأسلوب الذي اتبعته ويتدخل المدرب أو هيئة التدريب للتوجيه والإرشاد . (علي محمد رفاعي ، ١٩٨٧ ــ صــ ٣٣ ــ ٣٦)

• أسلوب سلة القرارات (In Basket Training)

هذا الأسلوب مأخوذ من سلة الوارد والصادر للمدير الإداري وما تحتويه هذه السلة مــن وثــائق رسمية مثل التقارير والخطابات وكل المشاكل والقضايا التي يواجهها المدير ، لذلــك فــالهدف منه هو وضع المتدرب في وضع مماثل للمدير الإداري ، لمعرفة كيف يتصــرف تجاه مثل هذه الأمور ، ويقوم هذا الأسلوب على أساس توزيع المتدربين على مكاتــب منعزلة وتزويد كل متدرب بسلة تحتوي على كل الوثائق والتقارير وكل ما يصل للمديــر فــي أيــام عمله العادية حيث يقوم المتدرب بتحليل ومعالجة هذه القضايا واتخاذ

القرارات المناسبة لها ، ثم ترسل هذه القرارات على شكل تقارير مكتوبة للمدرب ، حيث يكتب المدرب ملاحظاته حولها ، أما كيفية مناقشة هذه التقارير فيكون بأخذ شكلين هما :

١ ــ عقــد اجــتماع مشترك لجميع المتدربين ، حيث يقوم كل متدرب بعرض المشكلات والقرارات التي اتخذها على الجميع لمناقشتها وإجراء المقارنات بين الأساليب المستخدمة في حال هذه المشاكل .

٢ ــ عقــد اجتماع منفرد بين المدرب وكل متدرب على حده لمناقشته في كيفية معالجته للمشكلة والقرارات التي اتخذها (محمد عبد الفتاح ياغي ، ١٩٨٦ ، صــ ١٠٩ ــ١١٠)

• أسلوب الزيارات الميدانيَة: (Filed Trips)

يهــدف هذا الأسلوب إلى إعطاء المتدربين فرصة لمشاهدة المواقف في أوضاعها الحقيقــية ، والــتعرف علــى بعض المشكلات في أماكن حدوثها ، وذلك لربط المعارف النظرية بالدافع التطبيقي ، حيث يقارن المتدربون كافة المشكلات والأوضاع التي اطلعوا علــيها أثــناء زيارتهم الميدانية بالمشاكل التي يواجهونها في واقع العمل الحقيقي ، ويتم مناقشة ذلك أثناء الجلسات التدريبية . وهذا الأسلوب يستخدم في الغالب لاستكمال أساليب تدريبية أخرى ، مثل المحاضرة إلا أنه يعاب عليه الوقت الطويل الذي يستغرقه والمجهود الــذي يتطلــبه .(محمــد جمــال برعي، ١٩٧٣،ص ٨٥ ــ ٨٧) وبعد هذا الاستعراض الأســاليب التدريــب ، نود أن نوضح أن نجاح التدريب في تحقيق أهدافه يتطلب اختيار الأســلوب المناســب ، كمــا أن اختيار الأسلوب المناسب يرتكز على عدة عوامل ينبغي مراعاتها وأهم هذه العوامل ما يلي:

١ ــ ملاءمة الأسلوب التدريبي للمادة التدريبية وللمجموعة المتدربة .

٢ ــ طبيعة المتدربين واتجاهاتهم ومستوياتهم العلمية والتنظيمية .

٣ ــ توفر الإمكانات المادية للتدريب مثل القاعات والأجهزة وغيرها .

٤ ــ التكلفة المادية للأسلوب التدريبي .

٥ ــ عدد المشاركين في البرنامج التدريبي .

٦ ــ مدى إلمام المدرب بذلك الأسلوب التدريبي .

٧ ــ الوقت اللازم لكل وسيلة . (علي السلمي ، ١٩٧٠ ، صـــ٤٠ــ٤١)

٨ ــ العمـــل على الجمع بين أكثر من طريقة أو أسلوب للتدريب مع مراعاة مستوى ثقافة المتدربين، والوضع المهني لهم . (حسن الحلبي ، ١٩٨٢ ، صـــ ٨٨ ــ ٩١)

ووضـــحت نـــدوة العمالـــة المواطـــنة في القطاع الخاص (١٤١٩،ص٢١٦)أن التدريب التعاوني يهدف إلى إنشاء علاقات بين أصحاب الأعمال من جهة والمتدربين من جهـــة أخرى وتحدي احتياجات القطاعات الاقتصادية من تخصصات وذلك لزيادة فاعلية برامج المؤسسة من الأجهزة الحكومية والقطاع الخاص . وبعد ذلك يتم التوظيف بالتعاون بيـــن المؤسســـة ممـــثلة بمراكز التدريب على رأس العمل ومكاتب العمل والعمال التابعة لـــوزارة العمـــل والشـــئون الاجتماعية المنتشرة لتوجيه خريجي معاهد ومراكز المؤسسة للعمل بالقطاع الخاص بما يتناسب مع تخصصاتهم ومحاولة لإحلالهم محل العمالة الوافدة لهذا رأت المؤسسة ومن واقع مقترحات خطتها الخمسية الخامسة ١٤١٠/١٤١٥هـــ وضع أولويـــات لتنفيذ التعليم التعاوني **Cooperative Education** وتكوين اللجان الفنية الاستشارية **Technical Advisory Committees** .

مفهوم التوظيف :

التوظـــيف :هـــو العمليات التي يتم عن طريقها استقطاب الأشخاص الباحثين عن العمل من ذوي الكفاءة والصلاحية المناسبة لشغل الوظائف الشاغرة أو القيام بعملية قياس وتقدير قدراتهم وصفاتهم واختيار أكثرهم قابلية للنجاح في أداء أعمال تلك الوظائف.

ويشـــمل التوظـــيف جانبين هما : الترغيب ، والاختيار كما وضحه حسين عمار (صـــ١٧٢-١٧٥).

- **الترغيب** :هو الأساليب والمجهودات التي يتم عن طريقها جذب الراغبين في العمل عن طريق الإعلانات ووسائل الاتصال الأخرى سواء كانوا من خريجي الجامعات والمدارس ومعاهد ومراكز التدريب أو من المنظمات الأخرى ، بغرض التقدم لشغل الوظائف الشاغرة

ويعتبر الترغيب نشاطاً وسيطاً يعمل كصلة بين التخطيط للقوى العاملة والاختيار وذلك أن التخطيط للقوى العاملة يحدد الوظائف الشاغرة التي ينبغي شغلها من خارج المنظمة، وتبقى مهمة الترغيب في إيجاد رصيد من القوى العاملة التي يتم الاختيار بينما لشغل تلك الوظائف . وتأتي أهمية الترغيب من أن الفشل في استقطاب عدد معقول من الأشخاص المؤهلين لشغل الوظائف يمكن أن يكون مكلفاً ، وهذا الأمر يُعقد عملية الاختيار .

وهكذا يتبين أن عملية الترغيب تلعب دوراً رئيسياً في تحديد الموارد وتخطيط القوى العامة ومدى نجاحها النهائي .

- **الاختيار : ـ** هو العملية التي يتم بموجبها معرفة أكثر الأشخاص المتقدمين صلاحية للعمل لشغل الوظائف الشاغرة ، ويتم ذلك عن طريق التعرف على مهارات وقدرات وشخصيات طالب التوظيف بأساليب علمية وفعالة . ويستمد الاختيار أهميته من أهمية الإنسان نفسه ، فالإنسان هو أهم عنصر في التنمية والتطوير الإداري ، واختيار الأفراد ذوي التأهيل العلمي التخصصي والقدرات المناسبة لشغل الوظائف المعلن عنها له أثر فعال على كفاءة الأداء بالخدمة المدنية ، ذلك إنه يؤدي إلى إشعال الوظائف بموظفين ينهضون بواجباتها ومسؤولياتها بمقدرة وفاعلية . وهذا يقود بدوره إلى إنجاز أعمال بمستوى عالٍ، ويقلل من تكلفة الإنتاج وتطوير القوى العاملة والتدريب .

أساليب التوظيف السعودي

١ ـ التوظيف المباشر :

أنبـــثق هذا الأسلوب من كون نظام العمل لم يلزم طالب العمل السعودي أن يلتحق بـــالعمل عـــن طـــريق مكتب العمل ، ولم يحجب عن صاحب العمل إلحاق طالب العمل مباشـــرة ، بل إن المجال مفتوح لكليهما لبلوغ هدفه ، حيث يقوم صاحب العمل لاستقطاب العمالـــة الســـعودية المناســـبة ، عن طريق الاتصال المباشر ، بما في ذلك الإعلان عن الشـــواغر المتاحة لديه كما أن طالب العمل يبحث بنفسه في المنشآت الأهلية عن الفرص الوظيفية ، ويلتحق بالوظيفة التي تناسبه وتتوفر فيه متطلبات شغلها ، وهذا الأسلوب ينقله طرفا العلاقة ، خاصة طالبوا العمل من ذوي المؤهلات العملية العالية والخدمات الفنية . (ندوة العمالة المواطنة في القطاع الخاص ، ١٤١٣، صـــ ١٦٢)

٢ ـ التوظيف غير المباشر

يتمـــثل هـــذا الأســـلوب في الخدمة التي تقدمها مكاتب العمل ، ومكاتب التوظيف الأهلية بمســـاعدة من يتقدم لها من الموظفين السعوديين لإيجاد العمل المناسب بالقطاع الأهلي ، ومســـاعدة أصحاب العمل للعثور على العمالة المناسبة . فحين يقصد طالبوا العمل مكاتب العمل ، يقوم المختصون باستقبال كل طالب يعبئ استمارة طلب العمل ، حيث يتم تبصيره بما سنّه نظام العمل والعمال ومن واجبات على العمل وحقوق لهم . ثم تسجل في سجلات طلـــب العمـــل ويعطى بطاقة مراجعة ، محدداً فيها تاريخ التقديم والمراجعة ، وغالباً ما يرشـــح المواطـــن عند تقدمه دون حاجة لإعطائه موعداً للمراجعة وذلك وفق نماذج مُعدة لهذا الغرض يوجه للمنشأة المعينة ، ويشمل هذا النموذج قسيمة يعيدها صاحب العمل بما يفـــيد إلحاق طالب العمل بالوظيفة أو المهنة الشاغرة ، وتاريخ الالتحاق ومقدار الأجر ، وفي حالة تعذر إلحاق المواطن بالعمل توضح المنشأة أسباب ذلك .. فإذا وجد المكتب أن تلك الأسباب غير جوهرية ، عمد إلى مناقشتها مع المنشأة إما هاتفياً ، أو مع مفتش العمل

، أو حضور مسؤول التوظيف بالمنشأة وذلك وفق ظروف المكتب ومقتضيات الأحوال ، ثم إن المواطن لا يترك أمر توظيفه لهذه الأسباب فإما أن ينسق مع صاحب العمل المحال إلـــيه لتوظيفه ، أو يرشح للعمل لدى صاحب عمل آخر ، وإذا تم التحاق المواطن بالعمل يـــبلغ المكتب بذلك ،و يؤشر في سجل حاليات العمل بما يفيد اشتغاله ، ويتم توجيه طالب العمـــل وإرشـــاده ونصـــحه قبل إرساله للعمل المتاح (ندوة العمالة المواطنة في القطاع الخاص ١٤١٣ ، صـــ ١٦٥)

- **التدريب الحكومي والأهلي :-**

التدريب الحكومي ..

ارتـــبط التدريب منذ أقدم العصور بالنظام العسكري بينما تدريب العاملين المدنيين كـــان أكثر مجالات الإدارة إهمالا .ولكن اهتمام الدولة من دولة الشرطة إلى دولة التنمية ومـــا صـــاحبه مـــن توسع وتنوع في الوظائف أتاح فرصة التدريب للموظف سواء قبل التحاقه بالخدمة المدنية أو بعده ليتسنى له النهوض بتبعيات وظيفته عن قدرة وكفاية (عبد الهادي ، حمدي آمين ، ١٩٧٦ ، ص٨).

مبدأ التدريب كمرتكز في الخدمة المدنية .

صـــدرت لائحـــة التدريـــب بناء على قرار مجلس الخدمة المدنية رقم (١٦) وبتاريخ ١٩-٢-١٣٩٨ هـــ وذلك بناء على الفقرة (ب) في المادة التاسعة من نظام مجلس الخدمة المدنية ، الصادر بالمرسوم الملكي رقم (٤٨/٢)وبتاريخ ١٠-٧-١٣٩٧ هـــ والتي تخول مجلس الخدمة إصدار اللوائح المتعلقة بشؤون الخدمة المدنية .وقد نصت المادة (٣٤) من نظـــام الخدمـــة المدنية على أنه يعتبر تدريب الموظفين من واجبات العمل النظامية سواء كـــان داخـــل أو خارج أوقات الدوام الرسمي وعلى جميع الوزارات والمصالح الحكومية يتمكـــن موظفـــيها مـــن تلقى التدريب كل في مجال اختصاصه . وحددت المادة (١/٣٤)

الأهــداف العامة للتدريب ، حيث نصت على أنه يجب أن يهدف التدريب إلى رفع كفاية موظفــي الدولــة إلـــى درجة تمكنهم من أداء واجبات العمل على أكمل وجه ، وذلك عن طــريق حضور دورات تدريبية أو حلقات دراسية أو العمل بقصد اكتساب الخبرة في أحد الأجهزة العامة أو الخاصة سواء في الداخل أو الخارج.وقد جاء قرار التدريب في جلستها رقم (١٧) وتاريخ ١٣٩٨/٤/١٠ هــ بتحديد أهداف سياسة التدريب واتجاهاته في المملكة العربــية السعودية ، لتحقق بصفة عامة الأهداف التالية :- (الطويل ، محمد عبد الرحمن ، ١٤١٦هــ ، ص ١٨٩)

١-إعداد الموظف لتولي مركز وظيفي شاغر أو مشغول بمتقاعدين من الخارج ويحتاج شغله إلى أعداد أو تدريب خاص .

٢-رفــع مســتوى الأداء لدى الموظفين ، وتحسين وتطوير البيئة الإدارية في الأجهزة الحكومية عن طريق تحسين أساليب العمل فبها .

٣-تهيئة الموظفين لإتباع أسلوب جديد في العمل أو استعمال الآلات جديدة .

٤-إعــادة تدريب أو إعداد من يراد توجيههم نحو وجهات عمل جديدة نتيجة لظروف العمل أو الموظفين.

التدريب في القطاع الأهلي

أن واقع سوق العمل السعودي يعاني من مشكلة هيكليه أساسية تتمثل في الاختلال بيــن العمالــة المواطنة و العمالة الوافدة ، وخصوصا في المهن الفنية والحرف ،وبعض الوظــائف ذات الخــبرة العالــية والكفــاءة المتقدمة وبدأ ذلك واضحا في الخطة الثالثة والرابعة..

وفـــي ضوء أهداف سياسة التدريب بالمملكة العربية السعودية والتي تبنتها استراتيجية تنمــية القــوى العاملــة فــي خطــة التنمــية الخامسة على أساس إحلال العمالة الوافدة ، واستيعاب العمالة المواطنة ، فمن المتوقع يكون للقطاع الخاص دور ملموس في عملية

التدريب ، رغم تخلف النشاط التدريبي في القطاع الخاص للأسباب التالية ...(ندوة العمالة الموطنة ، ١٤١٩ هـ ، ص ٢١٦)

١-افتقار معظم منشآت الأعمال لجهاز متخصص يقوم بتحديد وتنفيذ البرامج التدريبية بالشكل الذي يتفق مع الاحتياطات الحقيقية للمنشأة والموظف .

٢-ضعف قناعة أصحاب المنشآت بأهمية التدريب ودوره في رفع الكفاءة الإنتاجية للمنشآت لسبب حصوله على العمالة الأجنبية المدربة بتكلفة أقل ويعتبر الإنفاق على التدريب إنفاق ترفيهيي وليس استثماريا .

٣-التخوف لدى بعض المنشآت من تسرب القوى العاملة بعد تدريبها إلى منشآت أخرى منافسة .

٤-التفكير في حجم النفقات المالية المطلوبة للتدريب (ندوة العمالة المواطنة ، ص ٢٩٦) ولكن نجد أن القطاع الأهلي حظي بتشجيع من الحكومة للقيام بتدريب العاملين لديه ويتمثل ذلك في تقديم إعانات تدريب للمصانع الوطنية بمقتضى قرار مجلس الوزراء رقم ١٦٩٧ وتاريخ ١٣٩٦/١١/٣ هـ في شأنه "نظام قواعد صرف إعانات التدريب للقطاع الصناعي" ، وحتى يمكن التعرف على إمكانات التدريب للعمالة المواطنة في القطاع الأهلي كان من المفيد إعادة صياغة تعريف للقطاع الأهلي بأنه يعنى ...

جميع النشاطات الاقتصادية التي لا تؤديها الدولة أو المؤسسات الحكومية ويشمل الشركات الهادفة للربح والى جانب المؤسسات الخاصة .وأصبح بعد ذلك مركزية الإشراف على تلك المراكز التدريبية الأهلية من قبل مجلس إدارة المؤسسة العامة للتعليم الفني والتدريب المهني بعد الموافقة من مجلس القوى العاملة بقرار ٥/م ١٦ / ١٤٠٤ هـ ، وتم اعتماد لائحة تنظيم المعاهد الفنية ومراكز التدريب المهنية الأهلية في جلسة مجلس إدارة المؤسسة العامة للتعليم الفني والتدريب المهني رقم ١٨ بتاريخ ٢٠-٩-١٤٠٤ هـ والذي يقوم بالآتي (ندوة العمالة المواطنة في القطاع الأهلي ، ١٤١٣ ،ص٢١٨)...

- تقويم المناهج والبرامج التدريبية ومؤهلات القائمين على التدريب في المراكز الأهلية
- ضمان عدم تكرار التخصصات ومنح مستوى عال من التعليم الفني للتدريب المهني
- رفـــع مســـاهمة القطـــاع الخاص في التعليم الفني والتدريب المهني عن طريق التوجيه والإرشاد .
- حصـــر المعـــاهد والمراكز الأهلية وتوزيعها جغرافيا ومتابعتها أو مراقبة أدائها تعليمياً وتدريبيا لتفي بالهدف من إنشائها .

- **جهود الدولة في توظيف العمالة المواطنة في الخطة التنموية السابعة.**

التنظيم الوطني للتدريب المشترك

فـــي إطار الجهود التي تبذلها الدولة في تنمية الموارد البشرية الوطنية والتي تمثل إحدى الاستراتيجيات الواقعة في مقدمة أولويات اهتمام حكومتنا الرشيدة من منطلق قناعة راسخة بأن المواطن السعودي هو المحور الرئيس لخطط التنمية الاجتماعية والاقتصادية ، بالإضـــافة إلى الثقة المطلقة في إمكانيات الشباب السعودي للعمل في مختلف الميادين ، لذلك فقد أصبح التركيز على توجيه الشباب للانخراط في أعمال القطاع الخاص و سعودة الوظائف مطلبًا وطنيًا وهدف استراتيجي ، حيث جاء إنشاء صندوق تنمية الموارد البشرية كـــأحد الوســـائل الفاعلـــة لدعـــم هـــذا التوجه من خلال دعم الصندوق لأعمال التدريب والتوظـــيف ، ويأتـــي " التنظيم الوطني للتدريب المشترك " كأحد الأنماط التدريبية المرنة التـــي تهـــدف إلى تدريب الشباب على مهن محددة ووفق برامج تدريبية تلبي الاحتياجات الفعلـــية لمتطلبات سوق العمل ، والتنظيم الوطني للتدريب المشترك مشروع وطني يساهم ويشارك في تنفيذ برامجه كل من المؤسسة العامة للتعليم الفني والتدريب المهني وصندوق تنمية الموارد البشرية والغرف التجارية الصناعية السعودية. ويمثل هذا المشروع نموذجاً للـــتعاون بين المؤسسات التعليمية والتدريبية مع منشآت القطاع الخاص وفق إستراتيجيات مدروســـة تهـــدف إلى التدريب من أجل التوظيف . كذلك تفعيل دور القطاع الخاص في

الاستثمار في الكوادر الوطنية ، وهذا بدوره يتطلب من القطاع الخاص المشاركة الفاعلة في تنفيذ برامج التدريب للاعتماد على العنصر الوطني ، والاستفادة من المزايا التي يحققها . (WWW.Planning/gov/sa.com)

اللائحة الأساسية للتنظيم الوطني للتدريب المشترك :

يستند " التنظيم الوطني للتدريب المشترك " على مرتكزات أساسية وفق إستراتيجيات وسياسات الدولة العامة ومنها :-

- الشريعة الإسلامية التي تحث على أهمية العمل والكسب المشروع ، وتنهي عن البطالة والكسل والخمول .
- ثقافة وتقاليد المجتمع السعودي الأصيلة والتي يجسدها كفاح الآباء والأجداد في سبيل تأمين لقمة العيش في ظروف غاية من الصعوبة ، وتقديرهم العالي لقيمة العمل المهني والحرفي .
- النظام الأساسي للحكم والذي ينص على أن تيسر الدولة مجالات العمل لكل قادر عليه وأن تسن الأنظمة واللوائح التي تحمي حقوق العمال وأرباب العمل.
- السياسة العامة للتعليم في المملكة والتي تؤكد على أن فرص التعليم والتدريب مكفولة للشباب السعودي حتى يكون قادراً على المساهمة في تنمية بلاده وخدمة مجتمعه .
- استراتيجية تنمية القوى البشرية التي أكدت على أن تنمية القوى البشرية الوطنية هدف استراتيجي للدولة . (وزارة التخطيط بالمملكة العربية السعودية)

أهداف التنظيم الوطني للتدريب المشترك :

يهدف التدريب على مهن محددة ووفق متطلبات سوق العمل من أجل التوظيف .

- مشاركة القطاع الخاص في العملية التدريبية بهدف :

- تحقيق أكبر قدر من المواءمة مع الاحتياجات الفعلية لسوق العمل .
- خفض تكاليف التدريب عن طريق استغلال الإمكانات المتاحة في سوق العمل .

- زيادة الطاقة الاستيعابية لبرامج التدريب الفني والمهني .

مدخلات التنظيم الوطني للتدريب المشترك :

تستقبل برامج التنظيم التدريبية كلاً من :-

- الشباب المتسرب من التعليم العام والعالي.
- خريجي الثانوية العامة .
- خريجي الجامعات ممن لا تتناسب تخصصاتهم مع احتياجات سوق العمل المحلي .

المهن التي سيتم التدريب عليها في مدينة الرياض :

مندوب مبيعات – سكرتير تنفيذي – ميكانيكي سيارات – بائع ذهب ومجوهرات

المهن التي سيتم التدريب عليها في مدينة جدة :

مندوب مبيعات – سكرتير تنفيذي – بائع ذهب ومجوهرات

المهن التي سيتم التدريب عليها في مدينة المدينة المنورة :

بائع ذهب ومجوهرات – موظف استقبال

المهن التي سيتم التدريب عليها في مدينة القصيم :

بائع ذهب ومجوهرات – موظف استقبال (WWW.Planning/gov/sa.com)

الجهات المشاركة في التنظيم الوطني للتدريب المشترك :

المؤسسة العامة للتعليم الفني والتدريب المهني :

تسهم في تنفيذ التدريب النظري والتدريب العملي الأساسي .

- **صندوق تنمية الموارد البشرية :**

يسهم في تمويل برامج التنظيم والإشراف على ضمان جودة التدريب .

- **الغرف التجارية الصناعية بالمملكة:**

تسهم في تنسيق التدريب العملي في القطاع الخاص .

البرنامج التدريبي للتنظيم الوطني للتدريب المشترك :

ينقسم البرنامج التدريبي إلى جزء ين :-

<u>الجزء الأول :-</u>

تدريب نظري : ويمثل ٢٥% من مدة البرنامج، ويتم تنفيذه في الوحدات التعليمية والتدريبية التابعة للمؤسسة العامة للتعليم الفني والتدريب المهني أو التي تشرف عليها ، ويشتمل على المعارف والمهارات الأساسية للمهنة ، والسلوك الوظيفي المرتبط بها بالإضافة إلى اللغة الإنجليزية والحاسب الآلي .

<u>الجزء الثاني:-</u>

تدريب عملي : ويمثل ٧٥% من مدة البرنامج ويتم تنفيذه في مواقع العمل في شركات ومؤسسات القطاع الخاص ، وفق برنامج تدريبي محدد يلبي متطلبات سوق العمل من المهارات العملية اللازمة لكل مهنة . **(<u>WWW.Planning/gov/sa.com</u>)**

- **مدة البرنامج التدريبي للتنظيم الوطني للتدريب المشترك :**

تختلف مدة البرنامج من مهنة إلى أخرى إلا أن البرامج في مجملها لا تقل عن سنة ولا تزيد عن سنتين .

التدريب العملي :

يتم اختيار المنشآت المشاركة في برامج التدريب والتي تتوفر لديها الإمكانات التدريبية المناسبة وكذلك تحديد مدرب يكون مسؤولاً ومشرفاً على تنفيذ البرنامج التدريبي داخل الشركة للمتدربين .

الإشراف :

يتولى متابعة عملية التدريب وتقويم الأداء في مواقع العمل مشرفون متخصصون من قبل المؤسسة العامة للتعليم الفني والتدريب المهني حيث يتم زيارة المتدرب في مواقع العمل حسب جدول زمني محدد للإشراف والمتابعة .

ضمان جودة برامج التدريب :

يتولى عملية ضمان جودة برامج التدريب وتقييم التحصيل التدريبي نخبة من ذوي الاختصاص في المهنة من القطاع الخاص بإشراف من صندوق تنمية الموارد البشرية وبالتنسيق مع الغرفة التجارية الصناعية .

تقييم المتدرب :

يتم قياس أداء المتدرب من خلال الآتي :-

- تقييم التحصيل المعرفي للمتدرب أثناء فترة التدريب النظري .
- الاعتماد على طريقة التقييم المبني على الكفاءة لقياس درجة إتقان المتدرب للمهارات اللازمة لكل مهنة .
- إجراء تقييم شامل في نهاية البرنامج التدريبي .

الشهادة :

يمنح المتدرب بعد اجتيازه فترة التدريب شهادة مهنية معتمدة من المؤسسة العامة للتعليم الفني والتدريب المهني والغرفة التجارية الصناعية . (WWW.Planning/gov/sa.com)

▪ مزايا التنظيم الوطني للتدريب المشترك :

١- للقطاع الخاص :-

- احتســـاب أعــداد المتدربين المشاركين في التنظيم ضمن نسبة السعودة بموجب عقد التوظيف الذي يتم توقيعه مع المتدرب.
- الاســـتفادة من كفاءات شابة مؤهلة مقابل أجر مادي منخفض. إذ يتيح التنظيم للمنشأة الاستفادة من دعم صندوق تنمية الموارد البشرية الذي يتكفل بدفع نسبة تصل الى٧٥ % من مكافأة المتدرب أثناء التدريب .
- يساهم صندوق تنمية الموارد البشرية بدعم توظيف المتدربين من خلال المشاركة في دفـــع نســـبة تصـــل الى ٥٠% من راتب المتدرب بعد التحاقه بالوظيفة للعام الأول وتنخفض النسبة في السنة الثانية حسب لوائح الصندوق .
- يصبح المتدرب موظفاً منتجاً في الجزء الأكبر من فترة التدريب .
- تدريـــب المتدرب في المنشأة ينمي شعوره بالانتماء والمسؤولية تجاه عمله مما يدفعه إلى مضاعفة جهده كماً وكيفاً .
- تســـاهم برامج التنظيم في تأمين احتياج المنشآت من الشباب السعودي المتدرب تدريباً عملـــياً جـــيداً فـــي مواقـــع العمل الفعلية بموجب عقد التوظيف الذي يتم توقيعه مع المتدرب.

٢- للمتدرب :-

- صرف مكافأة مالية للمتدرب أثناء البرنامج .
- تأمين الوظيفة بعد اجتياز التدريب .
- التركـــيز على الجانب العملي داخل مواقع العمل الفعلية مما يساعد المتدرب على إكتساب الخبرات اللازمة للمهنة .

- احتساب فترة التدريب ضمن الخبرة العملية .
- تسجيل المتدرب لدى التأمينات الاجتماعية عند دخوله في البرنامج .
- يحصل المتدرب على إجازة لمدة شهر مدفوعة الأجر .

- **صندوق تنمية الموارد البشرية**

لقــد بــرزت الحاجة لإنشاء هذا الصندوق في ظل متطلبات التنمية المتصاعدة في المملكــة العربــية الســعودية والحاجــة إلى تشجيع الشباب لطرق باب العمل في القطاع الخاص للمساهمة بشكل أكبر في عملية التنمية وإحلالهم محل العمالة الوافدة ، وقد صدر قرار مجلس الوزراء رقم (١٠٧) وتاريخ ١٤٢١/٤/٢٩هــ والمرسوم الملكي الكريم رقم م/١٨ وتاريخ١٤٢٥/٥/٥هــ بالموافقة على إنشاء صندوق لتنمية الموارد البشرية تكون له الشخصــية الاعتــبارية ، ويتمتع بالاستقلال الإداري والمالي ويمثله رئيس مجلس إدارته ويكون مركزه الرئيسي في مدينة الرياض ، وللصندوق في سبيل مزاولة نشاطه أن ينشئ فــروعاً أو يعيــن وكلاء في مدن أخرى ، ويختص الصندوق بتسهيل توظيف المواطنين السعوديين وتدريبهم وتشجيعهم على العمل في القطاع الخاص.

(WWW.Planning/gov/sa.com)

- **أهداف صندوق تنمية الموارد البشرية**

- تقديــم الإعانات من أجل تأهيل القوى العاملة الوطنية وتدريبها وتوظيفها في القطاع الخـــــاص.
- المشــاركة في تكاليف تأهيل القوى العاملة الوطنية وتدريبها على وظائف القطاع الخاص.
- تحمــل نســبة مــن راتب من يتم توظيفه في منشآت القطاع الخاص بعد تأهيله وتدريبه.

- دعـــم تمويـــل برامج ميدانية ومشاريع وخطط ودراسات تهدف لتوظيف السعوديين وإحلالهم محل العمالة الوافدة.
- القيام بالبحوث والدراسات المتعلقة بأنشطته.

- **التدريب والتوظيف في صندوق تنمية الموارد البشرية**

يتمـــثل دور إدارة التدريـــب بصـــندوق تنمـــية المـــوارد البشرية بتسهيل وتلبية احتـــياجات القطاعـــات الخاصة المختلفة من خلال ترجمة أحد أهداف الصندوق والـــذي يعـــنى بدعـــم التدريب المرتبط بالتوظيف فمن خلال إدارة التدريب يتم اســـتقبال طلبات الدعم ودراستها والتأكد من جودة المخرجات والتأكد من كفاءة المدربيـــن والتأكد من توافر الإمكانيات والتجهيزات اللازمة لدى جهات التدريب واعـــتماد تلـــك الـــبرامج وإعداد التوصيات بدعمها ومن ثم متابعتها وتقويمها . كمـــا تتولى إدارة التوظيف بالصندوق مهام التنسيق مع جهات العمل التي تعنى بتوظـــيف السعوديين في المؤسسات والشركات والمؤسسات التدريبية والتعليمية ومشروعات التوظيف الوطنية وتختص الإدارة بدراسة طلبات التوظيف المباشر المقدمـــة مـــن المؤسسات والشركات ومتابعة الموظفين المستجدين بعد استكمال إجراءات تعينهم والتحقق من استمرارهم الوظيفي.

- **<u>العامل الذي يحتاج إلى تدريب :</u>**

أ – يـــتحمل الصـــندوق للجهة الموظفة نسبة ٧٥% من راتب ومزايـــا العامل أثناء فترة تدريـــبه علـــى رأس العمـــل بحيـــث لا تـــزيد هذه الفترة عن سنتين ولا تزيد مساهمة الصـــندوق عـــن ١٥٠٠ (ألف وخمسمائة) ريال شهرياً وتكون الجهة الموظفة مسئولة عن تكاليف التدريب.

(http://managementforum.org.sa/ar/Default.asp?Do=4&LinkToDisplay=3)3

ب - يتحمل الصندوق لمدة سنة نسبة ٥٠% من راتب ومزايا العامل بعد تدريبه على رأس العمل بحيث لا تزيد مساهمة الصندوق عن مبلغ ٢٠٠٠ (ألفين) ريال شهرياً لكل عامل.

- **العامل المستجد المُدرب (التوظيف المباشر) :**

يتحمل الصندوق لمدة سنتين نسبة ٥٠% من راتب ومزايا العامل المستجد جاهز التدريب من أحد المراكز التدريبية المعتمدة والذي لم يسبق له الالتحاق بأي عمل أخر بحيث لا تزيد مساهمة الصندوق عن ٢٠٠٠ (الفين) ريال شهرياً لكل عامل.

ضوابط التمويل:-

- إجراء تقويم الجدوى الاقتصادية لبرامج ومشروعات التدريب قبل إقراض المنشأة مع مراعاة الأهداف العامة للصندوق.
- الحصول على ضمانات كافية من المنشأة التي يقرضها تتناسب وحجم التمويل الذي يقدمه الصندوق.
- لا يتجاوز مبلغ القرض المقدم لأي برنامج أو مشروع في منشأة واحدة نسبة ٥ر٢% من المبالغ المخصصة للقروض في الميزانية السنوية للصندوق ، وكذلك نسبة (٣٠%) من التكلفة الإجمالية لمشروع المقترض له.
- مراقبة تنفيذ البرامج والمشروعات التي يقرضها للتأكد من أنها تسير سيراً منتظما حسب الخطة المحددة لها وتقديم مشورته للمنشآت فيما يتعلق بالمشكلات والصعوبات التي تتعرض لها هذه البرامج والمشروعات ، وتتم هذه الرقابة عن طريق الحصول على تقارير دورية عن سير العمل في تلك البرامج والمشروعات والقيام بزيارات تفتيشية لها

▪ خطط التنمية الخمسية والقطــاع الــخاص

أولــت خطــط التنمية الخمسية المتعاقبة اهتماماً متزايداً بالقطاع الخاص في إطار فلسفة الاقتصــاد الحر، بهدف تهيئته ليصبح ركيزة أساسية للنشاط الاقتصادي. وذلك من خلال السياســات والحوافــز والمبادرات التنظيمية، التي أسهمت في توسيع دوره في الاقتصاد الوطنــي وزيــادة فعاليته. مما أدى إلى زيادة مطردة في الكفاءة الاقتصادية لهذا القطاع. والتي انعكست إيجاباً على استجابته لتوجهات الحكومة بشأن التخصيص.

وفــي إطــار مهمــات الإعداد لخطة التنمية السابعة، قامت وزارة التخطيط بإعداد مسح لمؤسســات القطــاع الخــاص في عام ١٤٢٠هـــ، (١٩٩٩م)، وذلك بهدف التعرف على مؤشــرات الأوضاع الراهنة والخصائص الهيكلية والتحديات التي تواجه هذا القطاع، مما يســهم فــي تعزيز مصداقية التوقعات الاقتصادية ذات العلاقة، إضافة إلى اختيار أفضل الــبدائل المــتاحة للسياســات والإجراءات والمبادرات الملائمة لزيادة فعالية دوره خلال المرحلة المقبلة من المسيرة التنموية.

(WWW.PLANNING/gov/sa.com)

السمات الأساسية *والأوضاع* الراهنة للقطاع الخاص :

- تزايد دور القطاع الخاص في الاقتصاد الوطني :-

يعــد التحســن المطــرد في الكفاءة الاقتصادية للقطاع الخاص (الاستثمارية، والإنتاجية، والتنظيمية) من أهم السمات المميزة لمنجزات خطط التنمية خلال الثلاثين عاماً الماضية. فقــد ارتفــع عدد المصانع من (١٩٩) مصنعاً في عام ١٣٩٠/١٣٩١هـــ (١٩٧٠م) إلى (٣١٢٣) مصــنعاً في عام ١٤١٩/١٤٢٠هـــ (١٩٩٩م). كما ارتفع عدد الشركات العاملة في القطاع الخاص من (٩٢٣) شركة عام ١٣٩٠/١٣٩١هـــ (١٩٧٠م) إلى ما يربو على (٩٣٠٢) شــركة عام ١٤١٩/١٤٢٠هـــ (١٩٩٩م). وبلغ إسهام القطاع الخاص في الناتج المحلي الإجمالي (٥٠,٦%)، وفي الناتج المحلي الإجمالي غير النفطي (٧٤%) في نهاية

خطة التنمية السادسة ١٤٢٠/١٤١٩هـ (١٩٩٩م). وارتفع إجمالي العمالة في هذا القطاع من حوالي (١,٨٣) مليون عام ١٣٩١/١٣٩٠م (١٩٧٠م) إلى (٦,١٦) مليون في نهاية خطة التنمية السادسة ١٤٢٠/١٤١٩هـ (١٩٩٩م). ويمثل عدد العاملين في القطاع الخاص حالياً حوالي (٨٥,٩%) من إجمالي القوى العاملة.

وتوسع دور القطاع الخاص وتنوع مجالات إسهامه في المنجزات المحققة خلال العقود الثلاثة الأخيرة، فقد ارتفعت الاستثمارات الصناعية من (٢,٨) بليون ريال عام ١٣٩٠/ ١٣٩١هـ (١٩٧٠م) إلى (٢٣٢) بليون ريال عام ١٤٢٠/١٤١٩هـ (١٩٩٩م).

وبذلك ازدادت القيمة المضافة لقطاع الصناعة التحويلية خلال المدة ذاتها بمعدل نمو سنوي حقيقي مقداره (١٥%) في المتوسط، مما أدى إلى ارتفاع إسهام هذه الصناعات في الناتج المحلي الإجمالي غير النفطي إلى أكثر من ضعفين.

تجدر الإشارة إلى دور إسهام الدعم والإعانات الحكومية (المباشرة وغير المباشرة) في التعجيل بنمو القطاع الخاص خلال المراحل المبكرة للمسيرة التنموية، إلا أن الأوضاع الراهنة للقطاع الخاص تشير إلى إمكان اعتماده على قدراته الذاتية دون الدعم والإعانات الحكومية. فقد أوضحت نتائج مسح مؤسسات القطاع الخاص، أن التمويل الحكومي للقطاع الخاص أصبح يشكل أقل من (٥%) من إجمالي تمويل الاستثمارات في القطاع عام ١٤١٩/١٤١٨هـ (١٩٩٨م). وأن حصيلة إيرادات التعامل مع الوزارات والجهات الحكومية أسهمت بنسبة (١٣%) فقط من إجمالي إيرادات القطاع الخاص في عام ١٤١٨/ ١٤١٩هـ (١٩٩٨م)، بالمقارنة مع ما يزيد عن ثلث الإيرادات الكلية قبل عقدٍ من الزمان. ويقوم القطاع الخاص بتسويق ما يزيد عن (٨٠%) من منتجاته في الوقت الحاضر في السوق المحلية لجهات غير حكومية، مما أدى إلى تقليص اعتماده على الإعانات الحكومية، واكتسابه المقدرة على التعامل بمرونة وكفاءة مع الإنفاق الحكومي.

- الخصائص الهيكلية للقطاع الخاص :-

علـــى الرغم من صعوبة وصف هيكل القطاع الخاص بالتفصيل، إلا أن المؤشرات الآتية تسهم في إلقاء الضوء حول اتساع أنشطته وتنوعها:

- تشـــكل المؤسسات الصغيرة التي توظف أقل من (٢٠) عاملاً النسبة العظمى من مؤسسات القطاع الخاص المسجلة في السجل التجاري، وتستوعب نحـــو (٧٥%) مـــن العمالة الأجنبية، مما يعكس التقدم المحدود الذي تم تحقيقه في مجـــال الســـعودة في المؤسسات الخاصة الصغيرة الحجم. كما تجدر الإشارة إلـــى أن السمة الهيكلية الرئيسة للقطاع الخاص تتمثل في التباين الواضح بين الشركات والمؤسسات الكبيرة والصغيرة بشأن معدلات الربحية والسعودة،

كما تشير بيانات المسح (السابق الإشارة إليه) إلى أن مبيعات الشركات السعودية للأسواق المحلـــية تخـــتلف نسبتها من منطقة لأخرى من مناطق المملكة، مما يتطلب توفير حوافز خـــلال خطـــة التنمـــية السابعة لتشجيع القطاع الخاص على تحقيق نمو أكثر توازناً بين مـــناطق المملكـــة المخـــتلفة. وذلك بهدف زيادة إسهام القطاع الخاص في تحقيق التنمية المـــتوازنة للمناطق المختلفة والحد من ظاهرة نزوح السكان إلى المدن الكبرى بحثاً عن فـــرص عمـــلٍ أفضـــل. وفي إطار تحقيق هذا التوجه ستشهد خطة التنمية السابعة إقامة مشروعات لمدن صناعية جديدة في معظم مناطق المملكة.

(WWW.PLANNING/gov/sa.com)

- الفرص والإمكانات المتاحة :-

ســـوف تؤدي التطورات الاقتصادية والاجتماعية المتوقعة خلال خطة التنمية السابعة إلى إتاحة المزيـــــد مـــــن الفرص الاستثماريـــــة للقطـــــاع الخاص. ومن ذلك الانضمام (المرتقـــب) للمملكـــة إلى منظمـــة التجـــارة العالمية الذي يتوقع أن يسهم في فتح أسواق عالمـــية جديـــدة أمام صادرات القطاع الخاص السعودي، وتعزيز إمكانات المملكة لجذب

الاستثمارات الأجنبية والتوسع في المشروعات المشتركة والاستثمارات الصناعية، وهناك إمكانات وفرص أخرى متاحة للقطاع الخاص تتمثل في الآتي:

- الـزيادة المطـردة فـي السـكان بمعدلات مرتفعة نسبياً، والتي تتيح مع ارتفاع مستويات الدخل سوقاً محلية واسعة النطاق أمام منتجات القطاع الخاص.
- المـوارد المعدنية الوفيرة التي تزخر بها المملكة إلى جانب الثروة النفطية الكبيرة ومشتقاتها.
- انتشـار استخدام التقنيات الإنتاجية والأساليب الإدارية الحديثة.

التحديات المستقبلية والقضايا الأساسية :

- **توظيف العمالة الوطنية والسعودة :-**

أصـبح مـن الضروري تكثيف الجهود الرامية لزيادة مقدرة القطاع الخاص على توفير الفـرص الوظيفـية للسـعوديين الداخليـن حديثاً في سوق العمل، نظراً للزيادة المطردة المـتوقعة فـي أعدادهـم خـلال خطة التنمية السابعة، وعدم إمكانية استيعابهم بالقطاع الحكومي. وتجدر الإشارة إلى أنه بالرغم من قيـام القطاع الخاص بتوفير نحو (٤٧٣,٥) ألـف وظيـفة للمواطنين السعوديين، خلال خطة التنمية السادسة مقارنة بنحو (١٥٤,٧) ألـف وظـيفة وفرها القطاع الحكومي، إلا أن نسبة المواطنين السعوديين ما زالت تشكل نسـبة متواضعة من مجمل القوى العاملة في القطاع الخاص. وتشير الدراسـات التي أعـدّهـا مجـلس القـوى العاملـة في هذا الصدد إلى أن معظم الأيدي العاملة الأجنبية في المملكة تعمل في مؤسسات يقل مجموع عمالتها عن (٢٠) عاملاً، كذلك تشير نـتائج مسح المؤسسات الخاصة إلى أن نسبة المواطنين السعوديين في الوظائف الجديدة لـدى القطـاع الخاص آخذة في الارتفاع. غير أن استمرار هذا الاتجاه الإيجابي يتطلب تذليل المعوقات التي تعرقل تطبيق السعودة بالقطاع الخاص، وأهمها ما يلي:

- تتبـنى السياسة الحالية لتعزيز السعودة بالقطاع الخاص إلزام المؤسسات التي يبلغ

مجموع العمالة بها (٢٠) عاملاً فأكثر بزيادة أعداد العاملين السعودين لديها بنسبة (٥%) سنوياً، بينما لا تمثل هذه الفئة من المؤسسات الخاصة في الواقع سوى نسبة متواضعة من إجمالي مجموع مؤسسات القطاع الخاص، كما أن هذه الفئة من المؤسسات الخاصة لا تستوعب سوى (٢٥%) تقريباً من إجمالي العمالة بالقطاع الخاص، مما يتطلب دراسة جدوى توسيع نطاق هذه السياسة بحيث تشتمل على المؤسسات والشركات الصغيرة والمتوسطة الحجم.

- تشير نتائج المسح إلى أن الارتفاع النسبي في تكلفة استخدام العمالة الوطنية بالقياس على نظيرتها الأجنبية يعوق تطبيق السعودة بالقطاع الخاص، وينطبق ذلك بصفة خاصة على الأنشطة كثيفة الاستخدام للعمالة في قطاعات الخدمات. ومن ثمّ، فإن اتخاذ مزيد من الإجراءات لتضييق الفجوة بين تكلفة توظيف القوى العاملة السعودية وغير السعودية سوف ينعكس إيجابياً على معدلات السعودة بالقطاع الخاص.
- كما تشير نتائج المسح إلى أهمية تأهيل القوى العاملة السعودية لتضاهي مستوى إنتاجية العمالة الأجنبية. ويتطلب تحقيق ذلك بذل جهود مكثفة في تدريب القوى العاملة السعودية على المهن التخصصية واكتساب المهارات المطلوبة من قبل القطاع الخاص، وذلك لتعزيز قدراتهم المهنية والعملية. ويقتضي ذلك تغييرات أساسية في المناهج التعليمية وبرامج التدريب بما يكفل تخريج السعوديين بمؤهلات تلبي متطلبات القطاع الخاص، بالإضافة إلى التوعية الإعلامية بأهمية احترام العمل وأنظمته.

(WWW.PLANNING/gov/sa.com)

– المنافسة في قطاع الخدمات :-

يتطلب الانضمام لعضوية منظمة التجارة العالمية تعديل الأنظمة واللوائح الحالية التي تنظم الاستثمار، وعمل الأجانب، وتملك المؤسسات التجارية وتشغيلها. ونتيجة لذلك، فإن قطاعات الخدمات ستصبح مفتوحة للاستثمارات الأجنبية، مما يؤدي إلى

زيـــادة حـــدة المنافســـة علـــى نحو تدريجي في ظل دخول الشركات الأجنبية في قطاعـــات الخدمـــات. وسوف يسهم تحديث قطاعات الخدمات وتطويرها في قيام قـــاعدة إنتاجـــية أكـــثر تنويعاً وتطوراً مما يساعد على تقليل اعتماد المملكة على استيراد الخدمات، وتوسيع مشاركة القطاع الخاص في النشاط الاقتصادي، إضافة إلى توفير المزيد من الوظائف للمواطنين السعوديين . وفي هذا الصدد فإن صدور قرار مجلس الوزراء الموقر رقم (٧/ب/٦٥٣٦) وتاريخ ١٤٢٠/٥/٥هـــ بالموافقة علـــى نظام الضمان الصحي التعاوني سوف يتيح للقطاع الخاص توسيع مشاركته في القطاع الصحي.

- مناخ الاستثمار ونظام الحوافز:-

تشير نتائج المسح (السابق الإشارة إليه) إلى أن عدداً كبيراً من الشركات ترى الحاجة إلى تطويـــر بيـــئة الاســـتثمار بالمملكة بشكلٍ يساعد على زيادة مساهمة القطاع الخاص في الأنشـــطة التـــنموية المختلفة، كما أشارت بعض المنشآت الخاصة التي شملها المسح إلى وجـــود صعوبات تكتنف تسوية المنازعات وهو ما يشكل في تقديرها قيوداً تحد من نمو القطاع الخاص، ولا سيما على صعيد المقدرة على جذب الاستثمارات الأجنبية المباشرة.

ومـــن ســـمات اســـتراتيجية التنمـــية في المملكة تشجيع التعاون والاستثمار المشترك مع الشـــركات العالمـــية لـــتعزيز تنمـــية اقتصـــاد وطني متطور ومتنوع. وقد أسهمت هذه الاســـتراتيجية في إقامة أكثر من (١٣٠٠) مشروع مشترك برؤوس أموال إجمالية بلغت (١٣١) بليون ريال. إلا أن السنوات الأخيرة شهدت نوعاً من التباطؤ في قيام مشروعات مشـــتركة جديدة، لذا فإن جذب الاستثمارات الأجنبية، والتوسع في المشروعات المشتركة الجديدة، يعد من أهم توجهات خطة التنمية السابعة.

- المعوقات التي تواجه المنشآت الصغيرة والمتوسطة :-

لقـــد ركـــزت خطط التنمية المتعاقبة على الدور الحيوي الذي يمكن أن تلعبه المؤسسات الصـــغيرة والمتوسطة في توفير الفرص الوظيفية للسعوديين، وتحقيق المزيد من التنويع وزيـــادة الإنتاجـــية والمـــرونة للاقتصاد الوطني. وتؤكد خطة التنمية السابعة على دور المؤسســـات الصغيرة والمتوسطة في تحقيق أهداف الخطة. إلا أن حشد إمكانات مثل هذه المؤسســـات وتحـــريكها يتطلـــب التغلـــب علـــى بعض المعوقات التي تحد من أنشطتها وإسهاماتها والتي من بينها:

١. دراسات الجدوى الاقتصادية :

تـــبدأ معظـــم المؤسســـات الصغيرة والمتوسطة أنشطتها دون دراسات جدوى مسبقة في أسواق تتسم بمنافسة حادة ويرتفع فيها معدل تغيير مجالات النشاط، مما يعرضها لمخاطر عديـــدة يمكـــن تقليصها من خلال تحسين نوعية دراسات الجدوى الاقتصادية التي تستند إلـــيها قـــرارات الاستثمار التي تتخذها هذه المؤسسات، بحيث يتم اختيارها لمجال النشاط وحجـــم الاستثمار على أسس علمية، بهدف تحسين كفاءتها الاقتصادية وترشيد قراراتها، ممـــا يتطلـــب تشـــجيع الغرف التجارية على إعداد هذه الدراسات بتكلفة رمزية لصالح المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

٢. انتقال الملكية للجيل الجديد :

تواجـــه العديـــد مـــن الشركات العائلية مسألة التحول في انتقال الملكية للجيل الجديد من أبـــنائها، حيـــث يتعيـــن عليها اتخاذ خطوات نظامية للحفاظ على بقائها وضمان استمرار أنشـــطتها التجارية، كما يتعين على العديد من الشركات الصغيرة والمتوسطة الاندماج مع شـــركات أخـــرى حتى تصبح أكثر قدرة على المنافسة. ويعكس ذلك الحاجة إلى مراجعة الأنظمة ذات العلاقة لتسهيل التطورات المذكورة مع توفير الدعم المؤسسي للشركات التي تقوم بتغيير أوضاعها القانونية مع إعادة هيكلة أنشطتها.

٣. الإنتاجية والكفاءة الإدارية :

تعاني المؤسسات الصغيرة من تدني مستويات التنظيم والإدارة، ويعود ذلك بصفة أساسية إلى افتقار هذه المنشآت إلى الكوادر الفنية والخبرات الإدارية الحديثة، إضافة إلى ضعف التزامها بالمعايير المحاسبية وحفظ السجلات السليمة فضلاً عن عدم توافر القدرات الفنية المطلوبة لإجراء أبحاث السوق والأنشطة الترويجية. ويستدعي ذلك وضع الآلية المناسبة لتقديم المساعدة والتدريب وإسداء المشورة لهذه المؤسسات، بما يفضي إلى تحسين أوضاعها.

(WWW.PLANNING/gov/sa.com)

- **معوقات التمويل:**

تواجه المنشآت الصغيرة والمتوسطة، ولا سيما في قطاع الخدمات، صعوبات في تلبية متطلبات الضمانات الخاصة بالقروض والأنواع الأخرى من الائتمان المطلوبة من قِبَل المؤسسات المصرفية، ومؤسسات الإقراض الحكومية المتخصصة، الأمر الذي يحد من فرص التمويل المتاحة لتلك المؤسسات، ويضعف من كفاءتها الاستثمارية، مما يتطلب حث المصارف التجارية على تخصيص نسبة مئوية من قروضها لهذه المؤسسات.
من ناحية أخرى تواجه المنشآت التي يقل رأسمالها عن مليون ريال سعودي صعوبات في الحصول على احتياجاتها التمويلية، وكذا الحصول على الأراضي والخدمات العامة بشروط ميسرة، وسوف تتبنى خطة التنمية السابعة تذليل هذه المعوقات من خلال إعادة النظر في جميع النظم ذات العلاقة، وتشجيع بنك التسليف السعودي على التوسع في إقراض المنشآت الصغيرة الحجم.

الدور المتوقع للقطاع الخاص :

أولت خطة التنمية السابعة دوراً متزايداً للقطاع الخاص في تحقيق الأهداف العامة التي توجه سياسات القطاع الخاص، والتي تتلخص في الآتي:

- تسريع نمو القطاع الخاص لإتاحة المزيد من فرص العمل للمواطنين، مما يؤدي إلى انعكاسات إيجابية على أداء الاقتصاد الوطني ومستوى المعيشة.
- تحقيق المزيد من التنويع للقاعدة الاقتصادية مع التركيز بصفة خاصة على زيادة الصادرات غير النفطية.
- زيادة قدرة الاقتصاد السعودي على التكيف بمرونة خاصة مع التغيرات التقنية والاقتصادية السريعة على مستوى الاقتصاد العالمي.
- رفع مستوى الكفاءة في الاقتصاد الوطني من خلال الاستخدام الأمثل للموارد.

ومن المتوقع أن يؤدي التوسع في تنفيذ التوجه نحو التخصيص إلى تعظيم مشاركة القطاع الخاص في النشاط الاقتصادي، وتوسعة الفرص الاستثمارية المتاحة للاستثمارات الخاصة (الوطنية والأجنبية)، لذا تتوقع خطة التنمية السابعة أن يتحقق ما يلي :

- نمو القطاع الخاص غير النفطي بمعدل سنوي حقيقي قدره (٥,٠٤%) في المتوسط.
- زيادة إسهام القطاع الخاص غير النفطي في الناتج المحلي الإجمالي من (٥٠,٦%) في عام ١٤١٩/١٤٢٠هـ (١٩٩٩م) إلى (٥٥,٤%) في نهاية الخطة ١٤٢٤/ ١٤٢٥هـ (٢٠٠٤م). مما يعكس الدور الريادي للقطاع الخاص في تنويع الاقتصاد بعيداً عن اعتماده على الصادرات النفطية.
- زيادة العمالة في القطاع الخاص غير النفطي من (٦١٦١,٢) ألف عامل في عام ١٤١٩/١٤٢٠هـ (١٩٩٩م) إلى (٦٤٧٢,٢) ألف عامل في نهاية الخطة ١٤٢٤/ ١٤٢٥هـ (٢٠٠٤م)، بحيث تمثل إجمالي الفرص الوظيفية الجديدة المتاحة للقطاع الخاص نحو (٩٤,٦%) من إجمالي الفرص المتاحة خلال الخطة.
- زيادة الإسهام النسبي للقطاع الخاص في إجمالي العمالة زيادة طفيفة من نحو (٨٥,٩%) في بداية الخطة إلى نحو (٨٦,٢%) بنهايتها.

- يتوقع أن يوفر القطاع الخاص (٤١٥,٢) ألف وظيفة إضافية للداخلين الجدد إلى سوق العمل عن طريق إحلالهم محل العمالة الأجنبية القائمة على رأس العمل في بداية الخطة، مما يشير إلى زيادة الإسهام النسبي للعمالة الوطنية في إجمالي العمالة بالقطاع الخاص في نهاية خطة التنمية السابعة.
- إسهام القطاع الخاص غير النفطي بنسبة (٧١,٣%) من إجمالي الاستثمارات المستهدفة خلال خطة التنمية السابعة.

(WWW.PLANNING/gov/sa.com)

السياسات والمبادرات الحكومية لتعزيز دور القطاع الخاص:

تؤكد توجهات خطة التنمية السابعة على أهمية الإسراع بتنفيذ الإجراءات الرامية لتهيئة بيئة مواتية لأنشطة القطاع الخاص بالإضافة إلى جذب الاستثمارات الأجنبية. ومن أهم آليات تنفيذ هذا التوجه ما يلي:

- ***تكثيف الحوار وتعميق قنوات الاتصال:***

اتخذت الدولة خطوات مهمة خلال خطة التنمية السادسة لتعميق التشاور وتكثيف آليات الاتصال بالقطاع الخاص، فقد تم تنظيم ندوات تناولت عدداً من الموضوعات المهمة من بينها دور المشروعات الصغيرة والمتوسطة، وكذلك تخصيص خدمات الكهرباء والصحة، كما تم عقد عدد من اللقاءات مع ممثلي مجلس الغرف التجارية الصناعية ورجال الأعمال بهدف تقويم المحاور المقترحة في خطة التنمية السابعة وبحث دور القطاع الخاص في الإسهام لتحقيق أهدافها العامة وأسسها الاستراتيجية.

وبناء على اقتراح مقدم من القطاع الخاص، سوف يتم تكثيف جهود الجهات الحكومية المعنية بالتنسيق مع الغرف التجارية الصناعية لتقديم المساعدة وإسداء المشورة النظامية للمؤسسات السعودية الخاصة حول القضايا التجارية الناجمة عن انضمام المملكة لعضوية منظمة التجارة العالمية، كما سيتم في نطاق الجهود المبذولة خلال خطة التنمية السابعة لدعم تنفيذ الخطة وتحقيق المزيد من المرونة لعملية التخطيط،

عقد لقاءات منتظمة مع القطاع الخاص، ويتوقع أن يسهم ذلك في تذليل المعوقات التي تواجه القطاع الخاص، فضلاً عن زيادة مشاركته في تنفيذ أهداف الخطة.

وتجدر الإشارة في هذا الصدد إلى توصيات المؤتمر الخامس لرجال الأعمال السعوديين، والذي عقد بالرياض خلال الفترة ٢٨-٣٠ رجب ١٤٢٠هـ (٦-٨ نوفمبر ١٩٩٩م)، والتي تؤكد اتساق وجهات النظر بصفةٍ عامة مع توجهات خطة التنمية السابعة بشأن زيادة فعالية دور القطاع الخاص في المسيرة التنموية، كما تعكس في الوقت نفسه مدى نضج القطاع الخاص لكونه شريكاً في التنمية.

- ***سياسات التخصيص:***

يشكل التخصيص جزءاً مهماً من استراتيجية الدولة بعيدة المدى لزيادة الفرص المتاحة للقطاع الخاص، ورفع مستوى الكفاءة والقدرة التنافسية للاقتصاد الوطني. وقد تم إعداد خطة استراتيجية للتخصيص تنفيذاً لقرار مجلس الوزراء الموقر رقم (٦٠) الصادر عام ١٤١٨هـ (١٩٩٨م)، والذي حدد الإطار العام لعملية التخصيص. وتستهدف استراتيجية التخصيص بالمملكة تحسين الكفاءة الاقتصادية، وزيادة الفرص الاستثمارية للقطاع الخاص. وقد اشتملت هذه الاستراتيجية على أهداف رئيسة تتمثل فيما يلي:

- دفع القطاع الخاص نحو الاستثمار والمشاركة الفعالة في الاقتصاد الوطني وزيادة حصته في الناتج المحلي.
- توسيع نطاق مشاركة المواطنين في الأصول المنتجة.
- تشجيع رأس المال الوطني والأجنبي للاستثمار محلياً.
- زيادة فرص العمل، والتشغيل الأمثل للقوى العاملة الوطنية، ومواصلة زيادة دخل الفرد.
- رفع كفاءة الاقتصاد الوطني وزيادة قدرته التنافسية لمواجهة التحديات والمنافسة الإقليمية والدولية خاصة في ضوء النتائج المترتبة على الانضمام لمنظمة التجارة العالمية.

- توفير الخدمات للمواطنين والمستثمرين في الوقت والتكلفة المناسبين.
- ترشيد الإنفاق العام وتخفيض أعباء ميزانية الدولة بإتاحة الفرصة للقطاع الخاص للقيام بتمويل بعض الخدمات التي يمكنه القيام بها وتشغيلها وصيانتها.
- زيادة إيرادات الدولة من خلال عدة وسائل أهمها: عائد المساهمة في الأنشطة المزمع تخصيصها، ومقابل منح حقوق الامتياز، وإيرادات بيع جزء من حصص الدولة في بعض المشروعات إلى القطاع الخاص.

وفي إطار هذه الأهداف، يرتكز التخصيص على أربعة محاور رئيسة هي:
- تعبئة الأموال الخاصة وتوجيهها لتمويل المشروعات العامة الجديدة والمنفذة والتي تعاني من مشكلات تمويلية.
- التوسع في منح القطاع الخاص عقود الإدارة والتشغيل للمشروعات العامة.
- بيع بعض حصص الدولة في الشركات المساهمة على مراحل تدريجية، أو نقل الملكية (الجزئي أو الكلي) لبعض المشروعات من القطاع الحكومي إلى القطاع الخاص.
- تهيئة المناخ الاستثماري الملائم من خلال المحافظة على الاستقرار الاقتصادي، وتوفير الحوافز، وتطوير سوق الأوراق المالية، ومراجعة جميع الأنظمة ذات العلاقة بأنشطة القطاع الخاص من أجل تبسيط الإجراءات وتذليل العقبات.

وتتسق تلك الاستراتيجية مع أسس البرنامج وضوابطه وإدارة تنفيذه، وتتولى اللجنة الوزارية للتخصيص مهمة تنسيق سياسات التخصيص والإشراف على البرنامج التنفيذي، وقد كلفت هذه اللجنة صندوق الاستثمارات العامة بتولي المهام الفنية لإدارة وتنفيذ عمليات التخصيص ومتابعتها، كما تضمنت استراتيجية التخصيص مستوى مشاركة القطاع الخاص وأساليبها ومراحلها، وكذلك مجالات تلك المشاركة مع مراعاة الصفة الاستراتيجية لهذه المجالات.

(WWW.PLANNING/gov/sa.com)

- ***دعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة:***

تتبنى خطة التنمية السابعة عدة إجراءات ومبادرات لدعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، بما لا يتعارض مع الالتزامات المستقبلية الناجمة عن انضمام المملكة إلى منظمة التجارة العالمية، وأهمها ما يلي:

- تيسير الإجراءات المتعلقة بإنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من أجل الحد من المعوقات الروتينية التي تواجه إنشاء مثل هذه المؤسسات، وتعزيز المساندة الفنية والإدارية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة.
- دراسة إمكانية إنشاء صندوق خاص مشترك بين القطاعين الحكومي والخاص لتسهيل حصول المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على قروض، فضلاً عن استنباط أدوات تمويل إسلامية مثل المشاركة والمرابحة والمضاربة من أجل توسيع الفرص التمويلية المتاحة لهذه المؤسسات.
- التوسع في أنشطة الإقراض التي يضطلع بها بنك التسليف السعودي.

- ***سياسات إحلال القوى العاملة السعودية :***

ستكون سياسات السعودة خلال خطة التنمية السابعة موجهة نحو تحقيق هدف مزدوج يتمثل في تحسين المقدرة التنافسية للشركات السعودية الخاصة، والتي سوف تعمل في ظل بيئة تتسم بالمنافسة الحادة بعد انضمام المملكة إلى عضوية منظمة التجارة العالمية، والعمل في الوقت ذاته على تسريع عملية السعودة، مما يتطلب تطبيق سياسات سعودة أكثر انسجاماً مع متطلبات السوق، واتخاذ بعض الخطوات الرامية لزيادة حجم العمالة السعودية ومنها :

- اتخاذ الإجراءات اللازمة لتوسعة نطاق السعودة ليشمل أيضاً المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وذلك من خلال تقديم حوافز مالية للمؤسسات التي توظف عمالة سعودية بقدر أكبر، على أن تكون معدلات السعودة ملائمة لكل قطاع.

- التأكيد على أن يلبي نظام التعليم متطلبات سوق العمل، والتركيز على المهارات الفنية والعملـية لضـمان توفـير عمالة سعودية مؤهلة تتسق تماماً مع أولويات التنمية في المملكـة، وتعزيـز لجنة الجودة بوزارة المعارف وذلك من خلال إضافة ممثلين من القطاع الخاص بمثابة أعضاء دائمين في تلك اللجنة.
- إعطاء أولوية قصوى لتوسعة مراكز التدريب، وتنظيم دورات تدريبية مسائية بواسطة الشـركات الخاصـة العاملة في مجال استشارات الأعمال، بحيث تكون هذه المرافق موجهة بصفة خاصة نحو خدمة أصحاب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ومديريها.
- إعطـاء أولوية قصوى لتنفيذ حملة وطنية إعلامية ترمي إلى إبراز أهمية العمل كقيمة دينية واجتماعية بهدف تغيير اتجاهات أفراد المجتمع نحو الحرف والمهن التي لا تلقى قبولاً لدى بعض المواطنين.
- مـراجعة تكالـيف استقدام العمالة الأجنبية دورياً، والتشدد في تطبيق غرامات تشغيل العمالـة الأجنبية غير النظامية، وإنشاء صندوق لتدريب السعوديين للإسهام في تمويل تكاليف التدريب.

(WWW.PLANNING/gov/sa.com)

ثانياً : الدراسات السابقة :

الدراسات السابقة مصطلح يراد به: مراجعة الدراسات السابقة التي تناولت الموضوع أو بعـض جوانـبه حتى يتسنى للباحث أن يبدأ من حيث ما انتهى غيره ، وأن يوضح مدى الاخـتلاف والتشابه بين دراسته وبين ما سبقها من دراسات (العساف ، ١٤١٦هـ ، ص ٥٥)

لـذا فقد قام الباحث بمراجعة الدراسات المتعلقة بموضوع الدراسة الحالية ، لكنه لم يتمكن من الحصول على أي بحث أو دراسة سابقة حاول معرفة دور الجهات التدريبية التعليمية

فـــي رفع مستوى توظيف العمالة المواطنة في القطاع الخاص وفيما يلي يعرض الباحث هذه الدراسات على النحو الآتي :

١- دراسة لمجلس الغرف التجارية الصناعية بعنوان توظيف العمالة الوطنية بالقطاع الخاص (١٤١٦هـــ ، صـــ٦-٨) توصلت إلى عدد من المقترحات أهمها :

- إدخـــال قواعـــد السلوك الوظيفي ضمن مناهج التعليم العام ، والتركيز على التدريب التأهيلي، بما في ذلك التدريب على رأس العمل .
- جعل مخرجات التعليم أكثر مواءمة لاحتياجات التنمية .
- رفع مستوى وعي العامل بأهمية العمل وتطوير سلوكياته .

٢- ورقة عمل بعنوان إحلال العمالة المواطنة في القطاع الأهلي رؤية يرى النفيعي (١٤١٣ هـــ ، صـــ٨٣-٩٥) أن هناك عدد من العوامل التي أدت إلى انخفاض توظيف العمالة السعودية في القطاع الخاص أهمها:

- عدم تواؤم مخرجات التعليم مع متطلبات شغل العديد من الوظائف .
- عدم الاستقرار الوظيفي للعامل السعودي وقلة الالتزام بساعات العمل .

ويقـــترح النفيعى تشجيع العمالة الوطنية على الاستقرار الوظيفي ، وربط التعليم الفني والتدريـــب المهني باحتياجات سوق العمل بما يكفل رفع إنتاجية العمالة السعودية ، أو الحـــد مـــن أعداد الملتحقين بالدراسة النظرية ، والاستفادة من التدريب التحويلي لجعل تأهيل العمالة السعودية أكثر مناسبة لمتطلبات القطاع الخاص .

٣- دراســـة بعـــنوان التوظـــيف فـــي القطاع الخاص أعدتها وزارة العمل والشئون الاجتماعية (١٤١٣ هـــ ، صـــ ٣٧-٥٧) أشـــارت إلى وجود الكثير من الصعوبات التي تقف عائقا أمام السعودة في القطاع الخاص ومن أهمها :

- مبالغة القطاع الخاص في تحديد المؤهلات والخبرات المطلوبة لتشغيل الوظائف الشاغرة بما في ذلك شرط إجادة اللغة الإنجليزية ، مما يحد من فرص العمل دراسة القطاع الخاص لحديثي التخرج ، والداخلين الجدد لسوق العمل الوظيفي بشكل يمنح العامل الوافد ميزة نسبية مقارنة بالعامل السعودي .

٤- بحث عن " **أسباب عزوف الشباب السعودي عن العمل في القطاع الخاص** " **قامت بإجرائه الغرفة التجارية الصناعية بالرياض (١٤١٢هـ)** حدّد بعض المعوقات التي تصرف المواطن السعودي عن الالتحاق بالقطاع الخاص وتصرف القطاع الخاص كذلك عن استقطاب المواطن السعودي :

- انخفاض نسبة الخريجين السعوديين ذوي المؤهلات العلمية الكافية المطلوبة لنشاط القطاع الأهلي .
- تدني الخبرة العملية المطلوبة للمهن الفنية والحرفية لدى طالبي العمل في القطاع الأهلي من السعوديين .
- طول فترة العمل اليومي واتباع نظام الدوامين في أغلب الأحوال وقلّة أيام الراحة الأسبوعية والإجازة السنوية ، والانضباط في أسلوب العمل وفي مراقبة حضور وانصراف العاملين في القطاع الأهلي .
- تفضيل وتشجيع الأسرة السعودية لانضمام أعضائها للخدمة في الدولة بدلاً من الخدمة في القطاع الخاص ، منطلقة في ذلك من أن الخدمة في الدولة هي خدمة للمجتمع ، بينما الخدمة في القطاع الخاص هي خدمة خاصة لرب العمل .
- تدني نسبة إشراك الإدارة في القطاع الخاص للمرؤوسين في رسم سياسات المنشأة وصنع قراراتها ، الأمر الذي يولد شعوراً لدى الموظفين بأن المديرين لا يعطونهم فرصة كافة للترقي .
- تفضيل نسبة كبيرة من موظفي القطاع الخاص (٥٤%) الانتقال إلى القطاع

العام لأسباب منها: الاستقرار الوظيفي ، قلة ساعات العمل اليومي عنها في القطاع الخاص ، العمل لدوام واحد في اليوم وما يوفره من الراحة البدنية والذهنية ، والتمتع بيومين للراحة في الأسبوع بدلاً من يوم واحد في القطاع الخاص ، زيادة فرص الابتعاث للخارج في القطاع العام ، وأن نظم وأساليب رقابة وتقويم الأداء في القطاع العام أكثر تسامحاً منها في القطاع الخاص .

٥- وفي بحث ، أعدّه مجلس القوة العاملة في المملكة حول خريجي الجامعات السعوديين (١٤٠٧ هـ،ص٤٢) يتبين منه :

- أن العمل في القطاع الخاص يأتي في المرتبة الثالثة ضمن تفضيلات الخريجين من الجنسين ، إذ أنهم يفضلون العمل في الوزارات والمصالح الحكومية في المقام الأول ، يلي ذلك العمل في المؤسسات والهيئات العامة ثم العمل في القطاع الخاص ، وأخيراً العمل لحسابهم الخاص .
- ليس لدى الخريجين والخريجات إلمام جيد بفرص العمل المتاحة في القطاع الخاص، فقد أوضح ٢٩% من عينة البحث بين الذكور و ١٧% من عينة البحث بين الإناث أن لديهم معرفة وإلماماً بفرص العمل في القطاع الخاص ، بينما بلغت نسبة الإلمام بفرص العمل المتاحة في القطاع الحكومي من العينتين المذكورتين ٦٨% للذكور و ٥٨% للإناث .
- أعربت نسبة ٣٩,٢% من عينة الطلاب و ٦٩,٤% من عينة الطالبات أنهم لا يقبلون العمل في غير مقر إقامة أسرهم .

٦- دراسة بعنوان " العمالة الوافدة والعمالة الوطنية في المملكة العربية السعودية ـ دراسة مقارنة " أعدّها كل من محمد التويجري وغازي محمود حبيب في شوال(١٤٠٨هـ ، ص٧) .

أشـــار الباحثان إلى أنه: نتيجة لزيادة أسعار البترول وتكوين احتياطات نقدية في المملكة ســـاعد علـــى الأخـــذ باسباب النهوض العلمي والتقني ، ولكن واجهت المملكة عدداً من العقبات من أهمها :

- قلّـــة الكثافة السكانية مقارنة بمساحة المملكة ، مما أدى إلى ندرة الأيدي الوطنية المدربة والقادرة على المساهمة في برامج التنمية الطموحة .
- النظرة الدونية لبعض الأعمال الحرفية .

لذلـــك لجأت المملكة إلى استقدام الأيدي العاملة من دول صناعية متقدمة (مثل الولايات المـــتحدة وأوربا واليابان) إضافة إلى استقدام الأيدي العـــاملة من الدول النامية والفقيرة مـــثل (باكســـتان ، الهند ، والشرق الأوسط وشرق آسيا) لتنفيذ جزء من المشاريع التي تحتاج إلى أيد عاملة غير مدربة .

ويشـــير الباحـــثان إلى أن أهمية البحث تنبثق من الوضع غير الطبيعي الناتج عن وجود العمالـــة الوافدة وبأحجام كبيرة ، وما قد يتبع ذلك من آثار سلبية في النواحي الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والأمنية ، وملاحظتهما أنه في الفترة الأخيرة ـــ ولا سيما في فترة الـــركود الاقتصـــادي المؤقت الذي تمر به المملكة العربية السعودية بسبب وفرة الإنتاج وانخفاض أسعار البترول وما صاحب ذلك من انخفاض في الدخل القومي وتراجع الإنفاق الحكومـــي ـــ لاحظـــا أن بعض المنشآت السعودية تفضل العمالة الأجنبية حتى عند توفر البديل السعودي . ويهدف البحث إلى تحديد أهم المميزات النسبية التي تتسم بها كل من العمالـــة السعودية والعمالة الوافدة ، وذلك من منظور المديرين الذين يتعاملون مع كل من الفئتين في المنشآت المختلفة ، لما لذلك من تأثير على سياسات استقطاب وتوظيف العمالة الســـعودية والعمالة الوافدة ، وذلك من خلال توزيع استبانة على مديرين سعوديين وغير ســـعوديين . وتم الطلب منهم بتقويم مدى توفر كل من العوامل الرئيسية (الولاء للمنشأة ـــ الكفاءة ـــ التأقلم والاندماج في المنشأة ـــ القيادية) والمتغيرات التابعة لكل منها والبالغ عددهـــا ســـبعة وعشـــرين متغـــيراً . وعند تحليل النتائج تبين بصفة إجمالية أن العمالة

السعودية تمتاز على نظيرتها الوافدة بتوفر كل من عوامل الكفاءة وسرعة التأقلم والاندماج في المنشأة ، كما تبين أنه ليس هناك فرق مهم (إحصائياً) بين متوسط العوامل ذات الصلة لكل من : القدرة التنفيذية ، والمبادرة ، والتطور الواقعي (العملي) ، ومتغير التأقلم مع المنشأة ، وغلاء الراتب ، وغلاء المميزات الأخرى لكل من العمالة السعودية وغير السعودية . كذلك تبين أنه بالنسبة لعامل حفظ أسرار العمل ، فإن المتوسط الحسابي للسعوديين (٥,٧) يفوق نظيره لغير السعوديين (٥,٠٥٥) مما يدل على توفر ميزة حفظ أسرار العمل في السعوديين مقارنة بغير السعوديين ، إضافة على توفر ميزة التعاون مع الآخرين ، والقيادية ، واستقلالية الرأي والولاء للمنشأة بالرغم من كثرة الشكاوي . وفي المقابل تمتاز العمالة غير السعودية بتوفر الكثير من العناصر الهامة : الكفاءة العلمية ، المواظبة ، دقة المواعيد ، الابتكار ، التطور مع العمل ، إنجاز الأهداف ، حسن استعمال الوقت ، المرونة ، الخبرة ، إجادة كل من اللغة الإنجليزية واستعمال الحاسب الآلي ،الاستمرارية في العمل ، تقبل التغيرات الوظيفية والإنتاجية العالية . وبصفة عامة ، فإن العمالة السعودية تمتاز بالثقة في النفس والقيادة ، بينما تمتاز العمالة غير السعودية بالكفاءة والسرعة والتأقلم . وعند فحص العوامل المختلفة عن قرب ، اتضح أن العمالة غير السعودية تفوق العمالة السعودية في العوامل الهامة لبقاء المنشأة ونموها وازدهارها مثل عوامل : الكفاءة ،الإنتاجية، الإخلاص في العمل بالمحافظة على حسن استعمال وقت العمل .

٧- بحث عن " مشكلات ضعف استخدام العمالة الوطنية في القطاع الخاص " قام بإجرائه مجلس القوى العاملة (١٤٠٨ هـ ، ص ٨-٢٠) توصل إلى

نتائج رئيسية تناولتها الدراسة

- أن العمال الموطنيين شكلوا ١٢% من مجمل منسوبي المنشآت الخاصة وبلغت نسبة زيادتهم السنوية ١٠,١% مقابل ٠,٨% للعمال الأجانب وذلك في الشركات والمؤسسات

محل الدراسة التي تمركزت في الرياض وجدة والدمام على التوالي . كما انطبقت هذه القاعدة على نمط توزيع القوى العاملة بين الأقسام المهنية الرئيسية فاستأثرت مهن الإنتاج بنسبة ٥٩,٢% من العمالة الوطنية ثم الأعمال الكتابية ٢٣,١% ثم المشتغلين بالخدمات بنسبة ٧,٧% والمهن الزراعية ٠,١% .

وكذلك أبرزت الدراسة ظاهرة إقبال وتفضيل العمالة الوطنية على الالتحاق بمهن معينة والعزوف عن مهن أخرى وكذلك المهن ذات الإقبال المرتفع على مستوى القسم المهني وعلى مستوى المدينة .

- تبين من الدراسة وجود تفاوت بدرجات مختلفة في متوسطات الأجور الشهرية بين العاملين والوطنيين على مستوى الأقسام المهنية ومستوى المهن الحرفية ، كما اتضح أن فجوة التباين الأجري ليست كبيرة الحجم في حد ذاتها .
- أن هناك معوقات حالت دون زيادة توظيف العمالة الوطنية في القطاع الخاص بشكل فعّال و تتمثل في الآتي:

(أ) مؤشرات مؤسسية : مثل النظام التعليمي السائد الذي يحمل بين طيا ته بعض السلبيات التي تساهم في إضعاف ميول الطلاب للعمل في القطاع الخاص وجاذبية العمل الحكومي لأسباب أهمها الاستقرار الوظيفي وتوفر الضمانات

(ب) مؤشرات مادية : من خلال محورين: الأول:- الأجور، حيث أن هناك ارتفاعاً لأجور العمالة الوطنية مقابل انخفاض أجور العمالة الوافدة بمتوسط ٣٥% من أجر العامل الوطني مما يترتب عليه تفاضل من وجهة نظر أصحاب العمل. الثاني : الإنتاجية ، فقد أشارت الدراسة على أسباب تؤدي إلى انخفاض إنتاجية العامل الوطني مثل كثرة الغياب وعدم المواظبة وعدم التقيد بتوجيهات الرؤساء وأنظمة ولوائح المؤسسات وتفضيل العمل الإداري والمكتبي على العمل اليدوي وتفضيل الإقامة في المدن الكبيرة .

(ج) مؤثرات عامة : وتتمثل في :

- الـــنقص في المهارات الفنية والمهنية التي يتطلبها القطاع الخاص لدى العمالة المواطنة .
- عـــدم وجـــود ضـــوابط في القطاع الخاص تتعلق بممارسة المهن والحـــرف وعـــدم وجود معايير واضحة أو مقاييس لأداء إنتاجية العاملين .

- وجود طاقات إنتاجية غير مستغلة في كثير من المؤسسات الخاصة مما يؤدي على انكماش الطاقات الوظيفية لهذه المؤسسات .
- عدم اهتمام كثير من المؤسسات الخاصة بتدريب منسوبيها وقلة برامج بحوث تطوير العمليات الإنتاجية وترقية قدرات العاملين مما يجعل مستويات إنتاجية العمل والعمال في هذه المؤسسات منخفضة

٨- بحـــث للغـــرفة الـــتجارية الصناعية بالرياض عن " سبل زيادة مساهمة العمالة الوطنية في القطاع الخاص " ، (١٤١١صـــ ١٢-١٦) ، حددت المنافع والتكاليف على مستوى المنشأة الخاصة بـــ :

- انخفـــاض مستوى الأجر الذي يقبله العامل الوافد مقارنة بالعامل الوطني ، مما يسمح للمنشأة بتحديد مستوى الأجر عند أدنى حد معقول .

- يـــتم توظـــيف العمالة الوافدة طبقاً للمواصفات التي ترغبها المنشأة بحيث يوفر على المنشأة فترة التأهيل والتدريب التي تحتاجها عادة العمالة الوطنية .

- تقـــبل العمالـــة الوافدة للعمل والتنقل في أي مكان من المملكة وهو ما لا يتوفر للعمالة الوطنية التي ترغب بالعمل المستقر .

- الضـــعف النســـبي لاستقرار العمالة الوطنية التي دائماً تبحث عن فرص أجرية أفضل
- إمكانية الحصول على العمالة الوافدة بالنوعيات والأعداد اللازمة للمنشأة بسرعة أكبر من الحصول على العمالة الوطنية .
- سهولة التخلص من العمالة الوافدة في حال انخفاض مستوى أدائها بعكس العمالة الوطنية التي قد تلجأ لإجراءات التقاضي .
- قيام صاحب العمل بدفع مبالغ إضافية للعامل السعودي تتمثل في نصيب صاحب العمل في أقساط التأمينات الاجتماعية إضافة لمكافأة نهاية الخدمة .
- عـــدم تكيّف العمالة المواطنة مع بيئة العمل في القطاع الخاص مقارنة بالعمالة الوافـــدة سواء طول ساعات العمل ومقر الإجازة الأسبوعية والسنوية ، وفاعلية الرقابة وخضوع عملية الترقية والتدرج لتقييم مباشر من قبل صاحب العمل .

أمـــا علـــى المستوى الكلي فتعطى حسابات العائد والتكلفة لصالح اختيار العمالة المواطنة يتمثل في استقرار النشاط الاقتصادي وعدم تحميل الاقتصاد السعودي أعباء غير مباشرة وذلـــك عـــن طريق التحويلات التي تقوم بها العمالة الوافدة وإفراز كوادر عمالية وطنية علـــى مستوى عال ، إضافة للمحافظة على عادات المجتمع السعودي القائمة على مبادئ الشـــريعة الإســـلامية . وبمقارنة العمالة الوافدة بالعمالة الوطنية تتفوق العمالة الوافدة من خلال معايير محددة كالتالي :

جدول رقم (٦)

معايير مقارنة العمالة المواطنة بالعمالة الوافدة

البيان	نسبة المفاضلة (%)	
	عمالة وطنية	عمالة وافدة
الانضباط في العمل	٨,٢	٩١,٨
التغيب عن العمل بدون إنذار	٦٦,٠٠	٣٤,٠
الاستقرار في العمل	١٢,٠	٨٨,٠
احترام أنظمة العمل	١٥,٠	٨٥,٠
توافر الخبرة	٣,٣	٩٦,٧
توافر لغة أجنبية	٢١,٠	٧٩,٠
الانتقال حسب حاجة العمل	١٧,٤	٨٢,٦
انخفاض مستوى الأجر	١٣,٠	٨٧,٠
ارتفاع مستوى الإنتاجية	٢٣,٠	٧٧

المصدر : الغرفة التجارية الصناعية بالرياض ، " سبل زيادة مساهمة العمالة الوطنية في القطاع الخاص " ، رمضان ، ١٤١١هـ ، ص ٦٥ .

٩- بحث مقدّم لندوة العمالة المواطنة في القطاع الأهلي السعودي المنعقد في معهد الإدارة العامة في الرياض بعنوان " **العمالة المواطنة في القطاع الأهلي السعودي** " ، عرض الباحث محمد الغيث وآخرون (١٤١٣ هـ ، ص ٢٨٩-٣٠٦) ومن أهم نتائج البحث ما يلي:

- أعداد العمالة الوافدة تفوق أعداد العمالة المواطنة في القطاع الأهلي السعودي في الميدان الإداري (أي الإشرافي القيادي) ، وفي الميدان الفني والإنتاجي .

- الاعــتقاد بــأن المواطن السعودي لا يزال غير مقبل بما فيه الكفاية على العمل في القطاع الأهلي هو اعتقاد غير صحيح .
- الاعــتقاد بأن حركة الانتقال الوظيفي من القطاع الأهلي إلى القطاع الحكومي أكثر مما يجب هو اعتقاد غير صحيح .
- مؤسســات وإمكانيات التدريب الحالية في المملكة تساعد بدرجة تزيد عن المتوسط ولا تــرقى عن الدرجة الكبيرة في رفع كفاءة وتوظيف العمالة المواطنة في القطاع الأهلي السعودي .
- القــول بــأن تــنقل العاملين السعوديين بين مؤسسات القطاع الأهلي يحدث بدرجة مــرتفعة تشــير إلى ضعف الاستقرار الوظيفي بينهم هو قول غير صحيح، فدرجة التــنقل بيــنهم تــتراوح بين المعتدلة والمنخفضة ، وهذا ينفي صفة عدم الاستقرار الوظيفي في أوساط العاملين السعوديين في القطاع الأهلي .
- قلــة الــراحة الأسبوعية والإجازة السنوية في القطاع الأهلي مقارنة بالقطاع العام يؤثــر بدرجة كبيرة في تدني نسبة انضمام السعوديين إلى العمل في القطاع الأهلي فكرة لا تحالفها الصواب.
- انخفــاض الــتكلفة الاقتصــادية للعامل الوافد مقارنة بالعاملة المواطن يؤثر بدرجة كبيرة في تدني نسبة انضمام السعوديين إلى العمل في القطاع الأهلي هو رأي غير صحيح.
- تحديــد حد أعلى لحجم العمالة الوافدة في القطاع الأهلي وفرض حد أدنى لتوظيف الســعوديين في كل مؤسسة ، على أن تدفع الدولة للمؤسسة الفرق بين متوسط أجر العامل السعودي ، وذلك عن كل عامل سعودي يزيد عن الحد المقرر لتوظيفه يؤثر بدرجة كبيرة في رفع نسبة توظيف العمالة المواطنة في القطاع الأهلي السعودي هو رأي مبتور.

١٠- دراسة عن " موقف القطاع الخاص من توظيف العمالة السعودية " أشار سعود النمر(١٩٩٣م ، صـ ٩٦-٩٧) إلى أنه مع انطلاقة الخطة الخمسية الثالثة (١٤٠٠ــ ١٤١٥هــ) بدأ القطاع الخاص في المشاركة الفعلية ، إلا أنه لتحقيق قدر أكبر من العائد الاقتصادي اعتمد على العمالة الوافدة على حساب العمالة الوطنية رغم الجهد الذي تبذله الدولة في توفير الخريجين من الجامعات والمعاهد والكليات . وقد هدف البحث إلى التعرف على الأسباب التي تدفع القطاع الخاص لتوظيف العمالة غير السعودية استمارة استقصاء تم توزيعها على عينة عشوائية بلغ مجموعها (٥٩٠) شركة ومؤسسة في كل من الرياض جدة ، والدمام ، وتوصل إلى مجموعة من النتائج من أهمها :

- انخفاض مساهمة العمالة السعودية في نشاط القطاع الخاص بلغت ٢٧% مقابل٧٣ % للعمالة غير السعودية .
- تركز مساهمة العمالة السعودية في القطاع الخاص في الوظائف الإدارية والكتابية ٢٤%، مقابل انخفاض في الوظائف المهنية والفنية ١٠% ، ووظائف العمالة العادية ٢٥% .
- اعتماد أفراد العينة في استقطابها للعمالة السعودية في الصحف والمجلات ومكاتب العمل
- محدودية الإقبال من الشباب السعودي للعمل في القطاع الخاص ، وأن المتقدمين من السعوديين للعمل في القطاع الخاص لا يتوافر لدى معظمهم الشروط المطلوبة بشكل كبير وتمتاز العمالة الوافدة على الوطنية أنها أكثر كفاءة علميا وعمليا .
- كانت درجة الاستقرار الوظيفي من نصيب العمالة غير السعودية حيث بلغت حوالي ٧٧% مقابل حوالي ٢٨% للعمالة السعودية .
- ظهور تفوق ملموس للعمالة غير السعودية مقارنة بالعمالة السعودية في الكفاءة العلمية والعملية .
- أظهرت العمالة غير السعودية تفوقاً في عامل التكيف مع ظروف العمل في

القطـــاع الخاص فيما يتعلق بالمحافظة على مواعيد العمل ــ الإجازات ــ الغياب ــ العمل بفترتين .

- وجـــود فـــروق إحصـــائية معنوية بين العمالة السعودية غير السعودية فيما يتعلق بالـــتكلفة الاقتصـــادية وخاصـــة ما يتعلق بالأجور والمرتبات والمميزات العينية الأخرى .
- وعـــن قابلـــية التنقل حسب احتياج العمل كانت العمالة غير السعودية متقدمة على العمالـــة الســـعودية وخاصة في قبول التغيرات الوظيفية وقبول العمل في أماكن أخرى
- أمـــا فرص زيادة مساهمة العمالة السعودية في أعمال القطاع الخاص فقد عبّرت عيـــنة الدراسة عن تفاؤلها بزيادة هذه المساهمة ولكن تتوفر مجموعة من العوامل يأتـــي فـــي مقدمـــتها تخفيض الأجور والمرتبات للعمالة السعودية ــ المؤهلات الجامعـــية ــ الإنتاجـــية ــ المحافظة على مواعيد العمل ــ عدم الغياب ــ العمل بفترتيـــن ــ الممـــيزات العينـــية الأخـــرى والخبرات وغيرها من العوامل الفنية والسلوكية .

ومن الواضح أن الدراسات السابقة أجمعت على عوامل أساسية تؤدي إلى تدني مساهمة تشغيل القطاع الخاص للعمالة الوطنية مثل :

(أ) <u>التكلفة الاقتصادية :</u>

والتي تتمثل في تدنّي أجور العمالة الوافدة مقارنة بالعمالة المواطنة وتحمل أقساط التأمينات الاجتماعية بالنسبة للعمالة المواطنة إضافة إلى مكافأة نهاية الخدمة .

(ب) **ظروف العمل في القطاع الخاص :**

تمتاز العمالة الوافدة بالقدرة على تحمل ظروف العمل في القطاع الخاص كالعمل علـــى فترتيـــن وقصر الإجازة الأسبوعية والسنوية والتنقل الوظيفي وقلة الغياب وارتفاع الإنتاجية مقارنة بالعمالة الوطنية .

(ج) **الكفاءة العلمية والعملية :**

تمـــتاز العمالـــة الوافـــدة بتوافر المؤهلات الدراسية والخبرات السابقة والمقدرة الفنية إضـــافة إلـــى سهولة الحصول على التخصصات والأعداد المطلوبة على العكس من العمالة المواطنة .

الفصل الثالث

- **<u>إجراءات الدراسة</u>**
- **<u>تمهيد</u>**

أولاً : منهج الدراسة

ثانيا : مجتمع وعينة الدراسة

ثالثاً : أسلوب جمع البيانات وتحليلها

رابعا : أداة جمع البيانات

خامسا : الأساليب الإحصائية المستخدمة

الفصل الثالث

▪ إجراءات الدراسة

تمهيد :-

تعتـــبر إجراءات الدراسة من الركائز المهمة في البحث العلمي وتتضح أهميتها فى توجيه البحـــث وفقـــا للأسس العلمية والمجتمعية ، حيث أن إجراءات الدراسة من أهم خطوات إعـــداد البحـــث لأنها أكثر ما يرجع إليه من قبل مقوم البحث من جانب وهى الأساس في قيمة البحث من جانب آخر (العساف ، صالح ، ١٤١٦ هـــ ، ص ٨٩) .

ويتضـــمن هذا الفصل إعطاء فكرة عن المنهج المُتبع والخطوات الميدانية التي استخدمت لإجراء هذه الدراسة. من خلال توصيف المجتمع وعينتها وكيفية بناء الاستبانة وصدقها وثـــباتها ثـــم بيان طريقة توزيعها على عينة الدراسة وبعد ذلك بيان الأسلوب الإحصائي المســـتخدم والمناســـب لهذه الدراسة بعد أن تمت الاستعانة بالحاسب الآلي في جامعة أم القرى عند تحليل بيانات هذه الدراسة.

أولاً : منهج الدراسة :

كـــان المـــنهج الوصفي هو الأنسب لهذة الدراسة حيث يقوم على وصف الواقع من خلال الدراســـة المسحية لمعرفة الحقائق التي تتطلبها دراسة المشكلة ، ثم تقديم عرض شامل، وتشخيص كامل ودقيق لها. وقد ذكر العساف "أن كل منهج يرتبط بظاهرة معاصرة بقصد وصفها وتفسيرها يعد منهجاً وصفياً"(١٤١٦٠هـــ،ص١٨٩)

ثانياً : مجتمع الدراسة :

يمثل مجتمع البحث من إجمالي المتدربين في الجهات التدريبية التعليمية ويبلغ عددهم

(١٩٥٠) متدرب والمسئولين في الجهات ذات العلاقة بتدريب العمالة السعودية في القطاعين العام والخاص فى محافظة الطائف حيث كان عدد الجهات التدريبية (٢٠) جهة تدريبية ويبلغ عدد الشركات (الجهة الموظفة)(٣٢) شركة.

ثالثاً:وصف عينة الدراسة:.

أما عينة الدراسة فتتكون من عينة عشوائية بسيطة من :

-المتدربين

مـــن العمالـــة السعودية الملتحقين في الجهات التدريبية التعليمية وذلك بعد تحديد الجهات التدريبـــية التعليمية وأخذ عينة متساوية العدد من الملتحقين بكل جهة تدريبية . حيث كان عددهـــم (٢٨٠) مـــتدرب تم اختيارهم من خلال ثمان جهات تدريبية من القطاعين العام والخاص وهي:.

في القطاع العام مركز التدريب المهني والمعهد الثانوي للمراقبين الفنيين والمعهد الثانوي التجاري والمعهد الثانوي الصناعي .

وفي القطاع الخاص وهي : معهد الثاقب التجاري ــ معهد العالمية للتدريب ــ معهد نوافذ المستقبل- الغرفة التجارية الصناعية بالطائف .

- المسئولون في الجهات التدريبية:

لقد تم التعرف على المعاهد والجهات التدريبية الحكومية في القطاع العام بحيث تم حصر أربـــع جهات تمارس التدريب لإعداد العمالة المواطنة للعمل في القطاع الخاص ، وأربع جهـــات تدريبية في القطاع الخاص تقوم بإعداد العمالة المواطنة للعمل في القطاع الخاص . وبذلـــك يكون إجمالي الجهات التدريبية ثماني جهات تدريبية تم إجراء مقابلات مباشرة ومكتوبة مع المسئولين بها وقد سبق ذكر تلك الجهات .

-الشركات :

لقـد تـم الـتعامل مـع أربع عشرة شركة تعمل في القطاع الخاص في قطاعات مختلفة (تجارة ــ صناعة ــ زراعة ــ مقاولات وصيانة) في محافظة الطائف وهي:

شركة السريع للمفروشات ، شركة العيسائي، شركة الوطنية للدواجن ، شركة خلف جماح للمعدات الطبية ، شركة القاضي ، شركة عبداللطيف جميل ، شركة الناغي للسيارات ، شركة بالبيد ، شركة السواط ، شركة المطبقاني للصيانه ، شركة فقيه للدواجن ، شركة النفيعي للأخشاب ، ، شركة المهيدب للمعادن .

رابعا:- أدوات الدراسة

أ- الإستبانة

▪ بناء الإستبانة:-

لقـد تـم تصميم الإستبانة على ضوء الدراسات السابقة ، والمحاور الأساسية للبحث وتم صياغة أسئلة الإستبانة على جزئين :

* المعلومات الأولية عن المتدرب ويحتوي على تسعة أسئلة .

* المعلومـات الأساسـية يحـتوى على ثلاثة وعشرين سؤالاً تم تقسيمها لتشمل محاور الدراسة التالية :

١- محـور التخصصات ٢- محور المهارات ٣- محور الإحتياجات الجديدة ٤- محور مخرجات التدريب ٥- محور التنسيق في البرامج ٦- محور نوعية التدريب ٧- محـور تكلفة التدريب .

▪ صدق الإستبانة :

تم توزيع إستبانة في صورتها الأولية على مجموعة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة أم القــرى وكلية المعلمين بالطائف للتعرف على وجهة نظرهم حول مدى ملائمة مفردات الإستبانة لموضوع الدراسة وطريقة قياسها .

وبعد جمع الاستبيانات واسترجاعها تم أخذ ملاحظات وتوجيهات المحكمين في الاعتبار

▪ ثبات الإستبانة :

تــم الإســتعانة بالحاسب الآلي بجامعة أم القرى بمكة المكرمة لحساب معامل الفاكرو نــباخ وجاءت درجة ثبات الإستبانة (٩٤%) ويلاحظ أن معامل الثبات عالي وبالتالي فإن الإستبانة تتصف بدرجة عالية من الثبات .

▪ توزيع الإستبانة :

لقــد تم توزيع (٢٨٠) استبانة على إجمالي المتدربين من السعوديين بحيث تم توزيع (١٤٠) اســتبانة للمتدربيــن فــي القطاع العام و (١٤٠) استبانة للمتدربين في القطاع الخــاص بواقــع (٣٥) استبانة للمتدربين في كل معهد بواقع (٤) جهات تدريبية في القطـــــاع العام و (٤) جهات تدريبية في القطاع الخاص ، وكانت المعلومات الأولية للمتدربين كما يلي :

يتضح من جدول رقم (٧) ما يلي :

١- العمر :

- أن غالبية المتدربين تتراوح أعمارهم بين ٢٠-٣٠ سنة حيث بلــغ عددهم (١٥٥) بنســبة٥٥,٤ % وقد يعود ذلك لاتجاه أكثرهم للتدريب بعد الحصول على الثانوية بغرض الحصول على عمل .ويليهم الفئة العمرية أكثر من ٣٠ سنة وقد يعود ذلك لأنهم يتلقون دورات وهم على رأس العمل أصلاً .

جدول رقم (٧)
خصائص عينة الدراسة من المتدربين في القطاع العام و الخاص

م	المتغير	الوصف	التكرار	النسبة المئوية
١	العمر	أقل من ٢٠ سنة	٣٢	١١,٤
		من ٢٠ – ٣٠	١٥٥	٥٥,٧
		أكثر من ٣٠	٩٣	٣٣,٢
		المجموع	٢٨٠	١٠٠
٢	المؤهل العلمي	ابتدائي	٨	٢,٩
		ثانوي فأقل	١١١	٣٩,٦
		دبلوم	٥٦	٢٠,٠
		جامعي	١٠٥	٣٧,٥
		المجموع	٢٨٠	١٠٠
٣	الخبرات	بدون خبرة	١٠٢	٣٦,٤
		أقل من سنة	٣٠	١٠,٧
		من سنة إلى سنتين	٢٦	٩,٣
		أكثر من سنتين	١٢٢	٤٧,٦
		المجموع	٢٨٠	١٠٠
٤	الوضع الحالي	أعمل	١٥٠	٥٣,٦
		لا أعمل	١٣٠	٤٦,٤
		المجموع	٢٨٠	١٠٠
٥	الحصول على مكافأة تدريبية	نعم	١٦١	٥٧,٥
		لا	١١٩	٤٢,٥
		مجموع	٢٨٠	١٠٠
٦	جهة التدريب	حكومية	١٤٠	٥٠
		قطاع خاص	١٤٠	٥٠
		المجموع	٢٨٠	١٠٠

٢– المؤهل العلمي :

-كمـــا يتضح من عينة البحث أن من المتدربين من لديهم المؤهل الثانوي فأقل كانـــت نسبتهم ٣٩,٦% ، أما الذين لديهم مؤهل جامعي فكانت نسبتهم ٣٧,٥ % مـــن المتدربين ، وبهذا يتبين أن الحاصلين على مؤهل علمي ثانوي فأقل يشكلون غالبية البحث وقد يعود ذلك إلي أن أغلبهم ملتحقون ببرامج إعدادية

، إلا أن الحاصـــلين على مؤهل جامعي يشكلون نسبة كبيرة أيضا وقد يعود ذلك إلى انهم التحقوا ببرامج تدريبية وهم على رأس العمل .

٣- الخبرات :

- أن مـــن لديهم خبرات من سنتين فأكثر كانت نسبتهم ٤٧,٦% من عينة البحث وبلـــغ نســبة الذين ليس لديهم خبرات سابقة ٣٦,٤% ، وبهذا يتبين أن من لديهـــم خبرة من سنتين فأكثر من عينة البحث الأغلبية وقد يعود ذلك لكونهم علـــى رأس العمل أو عملوا سابقا ، أما الذين ليس لهم خبرات سابقة قد يعود ذلك إلى أنهم قد التحقوا ببرامج إعدادية بهدف الحصول على العمل .

٤- الوضع الحالي :

- كمـــا يتبيـــن أن ٥٣,٦% من إجمالي عينة البحث من المتدربين يعملون ، أما الذيـــن لا يعملون فقد كانت نسبتهم ٤٦,٤ % ، وبهذا يتضح أن غالبية المتدربين يعملـــون وقد يعود إلى أنهم التحقوا بدورات تدريبية وهم على راس العمل سواء كانت هذه الدورات قصيرة أو طويلة الأمد وغالبا ما تكون مدفوعة التكاليف من قبل جهات عملهم .

٥- الحصول على مكافأة تدريبية :

- اتضـــح أن مـــا نسبة ٥٧,٥ % من اجماليات المتدربين يتقاضون مكافأة مالية نظـــير الـــتحاقهم بـــالدورة التدريبية ، كما يتضح أن ٤٢,٥% من المتدربين لا يتقاضون مكافأة مالية .

٦- جهة التدريب :

-كما يتضح تقارب النسبة من المتدربين فى القطاع الحكومي والقطاع الخاص بواقع ١٤٠ متدرب فى كل قطاع حيث بلغ مجموعهم ٢٨٠ متدرب،

خامساً : الأساليب الإحصائية المستخدمة :

استخدم الباحث الأساليب الإحصائية التالية :

١- أسلوب تحليل التكرارات والنسبة المئوية والمتوسطات الحسابية .

٢- اختبار (ت) T.Test لمعرفة الاختلافات بين وجهة نظر المتدربين في القطـــاع الخـــاص والمتدربين في القطاع العام ومن جهة أخرى معرفة الاختلافات بين وجهه نظر الجهات التدريبية في القطاع العام ، والجهات التدريبية في القطاع الخاص . (المقياس المتصل) .

٣- **اختبار (كا٢)** . K^2 وذلك لمعرفة الاختلافات بين وجهة نظر المتدربين في القطاع الخاص والمتدربين في القطاع العام ومن جهة أخرى معرفة الاختلافات بين وجهه نظر الجهات التدريبية في القطاع العام ، والجهات التدريبية في القطاع الخاص . (المقياس المنفصل) .

ولاحتواء أدوات الدراسة على نوعين من الأسئلة نوع الإجابة على المحور تحتاج نعـــم أو لا(المقياس المنفصل) ونوع يحتوي على المقياس المتدرج المتصل بدرجة كبيرة ،بدرجـــة متوســـطة،بدرجة ضعيفة فقد تم استخدام اختبارين لمعرفة الاختلافات في وجهة النظر.

الفصل الرابع

تحليل البيانات

- المعلومات الأساسية.

الفصل الرابع

تحليل البيانات

▪ المعلومات الأساسية

جدول رقم (٨)

(وجهة نظر المتدربين حول مخرجات ونوعية وتكلفة التدريب)

البعد	م	العبارة	المقياس								المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
			بدرجة كبيرة		بدرجة متوسطة		بدرجة قليلة		بدرجة قليلة جدا			
			ت	%	ت	%	ت	%	ت	%		
مخرجات التدريب	١	إمكانية الحصول على عمل بعد التخرج	٨٧	٣١,١	١٣٤	٤٧,٩	٥٩	٢٦,١	-	-	١,٩	٠,٧١
نوعية التدريب	٢	أهمية التدريب السابق للعمل	١٦٠	٥٧,١	١١٢	٤٠	٨	٢,٩	-	-	١,٤	٠,٥٥
	٣	أهمية إعادة التدريب(تأهيل)بعض العمالة المواطنة	١٨٤	٦٥,٧	٧٨	٢٧,٩	١٨	٦,٤	-	-	١,٤	٠,٦٠
	٤	أهمية التدريب على رأس العمل	٢٠٦	٧٣,٦	٥٥	١٩,٦	١٩	٦,٨	-	-	١,٣	٠,٥٩
	٥	تكلفة تدريب العمالة المواطنة على الدولة	١٤٤	٥١,٤	٨٦	٣٠,٧	٥٠	١٧,٩	-	-	١,٦	٠,٧٦
	٦	تكلفة التدريب على المتدرب نفسه	١٥	٥,٤	٩٧	٣٤,٦	١٦٨	٦٠	-	-	٢,٥	٠,٥٩
	٧	تكلفة تدريب العمالة المواطنة على القطاع الخاص	١٨٧	٦٦,٨	٦٦	٢٣,٦	٢٧	٩,٦	-	-	١,٤	٠,٦٦

يتضح من الجدول رقم (٨) الآتي :

البعد الأول : مخرجات التدريب

إمكانية الحصول على عمل للتدريب : فقد بلغ متوسط العبارة (١,٩) أشار ما نسبته (٤٧,٩%) من المتدربين اقتناعهم بإمكانية العمل بعد التخرج بناء على التخصصات المقدمة والحالية بدرجة متوسطة ، ويرى (٣١,١%) من المتدربين إمكانية حصولهم على عمل فى القطاع الخاص بدرجة كبيرة .

البعد الثاني : نوعية التدريب

- أهمية التدريب السابق للعمل : بلغ متوسط العبارة (١,٤%) أشار ما نسبته (٥٧,١%) من المتدربين إلى أهمية ذلك بدرجة كبيرة كما أشار ما نسبته (٤١%) إلى أهمية التدريب السابق للعمل بدرجة متوسطة ، وهذا ما يشير إلى أهمية التدريب الميداني والتعليم التعاوني .
- أهمية إعادة التدريب (التأهيل) بلغ متوسط العبارة (١,٤%)ونجد أن نسبة كبيرة تقدر(٦٥,٧%) من المتدربين أشاروا إلى أفضلية ذلك بدرجة كبيرة .

- أهمية التدريب على رأس العمل : بلغ متوسط العبارة (١,٣٪) ويرى المتدربين نسبة (٧٣,٦٪) أهمية ذلك بدرجة كبيرة مما يدل على أن نوعاً آخر من التدريب لا يعطي خلفية مثل الذي يعطيها التدريب على رأس العمل فعليا للمتدرب .

البعد الثالث : تكلفة التدريب

- تكلفة التدريب على الدولة : بلغ متوسط العبارة (١,٦%) ويرى ما نسبته (٥١,٤%) أنه يجب ذلك بدرجة كبيرة كما أشار بالنسبة (٣٠,٧%) من إجمالي المتدربين بوجوب ذلك بدرجة متوسطة وإن كانت هناك نسبة ضئيلة (١٧,٩%) ترى ذلك بدرجة كبيرة .

- تكلفـــة التدريب على المتدرب : بلغ متوسط العبارة (٢,٥%) أشار بنسبة (٦٠%) من المتدربيـــن أنهـــم يرون أن يتحمل المتدرب ذلك بدرجة قليلة أشار ما نسبته (٥,٤%) يتحمل المتدرب ذلك بدرجة كبيرة .
- تكلفـــة التدريـــب من قبل القطاع الخاص بلغ متوسط العبارة (١,٤%) أشـــــــار ما نســبته (٦٦,٨%) مـــن المتدربيـــن أنه يجب على القطاع الخاص تحمل تكلفة العمالة المـــتدربة المواطـــنة التي ستعمل لدية بدرجة كبيرة كما أشار بنسبته (٩,٦%) بوجوب ذلك بدرجة قليلة .

جدول رقم (٩)

تحليل اختبار (ت) لاستجابات المتدربين في القطاع العام والخاص حول

(مخرجات – أهمية – تكلفة) التدريب

م	العبارة	نوع القطاع	عدد الحالات	المتوسط الحسابي	قيمة " ت "	مستوى الدلالة
١	إمكانية الحصول على عمل بعد التخرج	عام خاص	١٤٠ ١٤٠	٢,١٥ ١,٦	٦,٤٢	٠,٠٠٠
٢	أهمية التدريب السابق للعمل	عام خاص	١٤٠ ١٤٠	١,٤٦ ١,٤٥	٠,٢٢	٠,٨٢٩
٣	أهمية إعادة التدريب"التأهيل"	عام خاص	١٤٠ ١٤٠	١,٦٥ ١,١٦	٧,٢٦	٠,٠٠٠
٤	أهمية التدريب على رأس العمل	عام خاص	١٤٠ ١٤٠	١,٤٤ ١,٢٢	٣,١٤	٠,٠٠٢
٥	تكلفة التدريب على الدولة	عام خاص	١٤٠ ١٤٠	١,٥٥ ١,٧٧	٢,٣٧	٠,٠١٩
٦	تكلفة التدريب على المتدرب	عام خاص	١٤٠ ١٤٠	٢,٧١ ٢,٣٧	٤,٩٠	٠,٠٠٠
٧	تكلفة التدريب على القطاع الخاص	عام خاص	١٤٠ ١٤٠	١,٤٢ ١,٤٢	٠,٠٠	١,٠٠٠

يتضـــح من جدول رقم (٩) أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين وجهة نظر المتدربين في القطاع العام ووجهة نظر المتدربين في القطاع الخاص في جميع العبارات ،وقد يعود الاخـــتلاف إلـــى اختلاف نوع الجهة التدريبية التي تدرب بها المتدربون وأهدافها ما عدا

العبارة رقم (٢) والعبارة رقم (٧) فنجد أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في القطاعين ويرجع ذلك إلى أهمية التدريب السابق للعمل والذي يمكن تحقيقة من خلال برامج الإعداد التدريبية طويلة الأمد نسبيا سواء على مستوى الجهات التدريبية في القطاع العام أو الجهة التدريبية في القطاع الخاص .

جدول رقم (١٠)

وجهة نظر الجهات التدريبية فى القطاع العام والقطاع الخاص حول (المهارات – الاحتياجات– المخرجات – النوعية) التدريبية

البعد	م	العبارة	المقياس								المتوسط	الانحراف المعياري
			بدرجة كبيرة		بدرجة متوسطة		بدرجة قليلة		بدرجة قليلة جدا			
			ت	%	ت	%	ت	%	ت	%		
المهارات	١	النقص في بعض المهارات المقدمة من الجهات التدريبية	-	-	٤	٢٥	٨	٥٠	٤	٢٥	٣,٠٠	٠,٧٣
	٢	المعرفة بالمهارات التدريبية التي يرغبها القطاع الخاص	٨	٥٠	٦	٣٧,٥	٢	١٢,٥	-	-	١,٦	٠,٧١
تلبية الاحتياجات	٣	كفاية الجهات التدريبية التي تقوم بإعداد العمالة المواطنة فى القطاع الخاص	٤	٢٥	٨	٥٠	٤	٢٥	-	-	٢,٠٠	٠,٧٣
	٤	كفاية أعداد المتدربين الحالية من العمالة المواطنة لتحقيق رغبات القطاع الخاص	٢	١٢,٥	٦	٣٧,٥	٦	٣٧,٥	٢	١٢,٥	٢,٥	٠,٨٩
مخرجات التدريب	٥	إمكانية وجود عمل للمتدرب فى القطاع الخاص بعد تخرجه	٦	٣٧,٥	٨	٥٠	٢	١٢,٥	-	-	١,٧٥	٠,٦٨
	٦	التأكد من أن المتدرب يعمل فى مجال تخصصة بعد التخرج	-	-	٤	٢٥	٦	٣٧,٥	٦	٣٧,٥	٣,١٢	٠,٨٠
	٧	خريجي أجهزة التدريب فى القطاع العام أفضل من القطاع الخاص	٤	٢٥	٤	٢٥	٢	١٢,٥	٦	٣٧,٥	٢,٦	١,٢٥

تابع جدول رقم (١٠)

البعد	م	العبارة	المقياس								المتوسط	الانحراف المعياري
			بدرجة كبيرة		بدرجة متوسطة		بدرجة قليلة		بدرجة قليلة جدا			
			ت	%	ت	%	ت	%	ت	%		
نوعية التدريب	٨	أهمية التدريب السابق للعمل لإكساب المهارات المطلوبة	٦	٣٧,٥	٨	٥٠	٢	١٢,٥	-	-	١,٧	٠,٦٨
	٩	أهمية إعادة التدريب لإكساب تخصصات جديدة	١٠	٦٢,٥	٦	٣٧,٥	-	-	-	-	١,٣٧	٠,٥٠
	١٠	أهمية التدريب على رأس العمل لإكساب المتدرب خلفية أكبر خلفية أكبر بالتخصص	٦	٣٧,٥	٨	٥٠	٢	١٢,٥	-	-	١,٧٥	٠,٦٨
تكلفة التدريب	١١	تكلفة التدريب على القطاع الخاص	٦	٣٧,٥	٨	٥٠	٢	١٢,٥	-	-	١,٧٥	٠,٦٨

يتضح من الجدول رقم (١٠) الآتي :

البعد الأول: المهارات:

- النقص في المهارات المقدمة من الجهات التدريبية : بلغ متوسط العبارة (٣) الذي يوضح أن أغلب الجهات التدريبية في كلا القطاعين يرون أنه يوجد لديهم نقص بدرجة قليلة بنسبة (٥٠%) في المهارات المطلوبة ، وإن كانت الجهات التدريبية تشير إلى ذلك بدرجة متوسطة بنسبة (٢٥%) .

- المعرفة بالمهارات التي يرغبها القطاع الخاص : بلغ متوسط العبارة (١,٦%) ويتضح أن الجهات التدريبية في كلا القطاعين أشاروا إلى أن لديهم معرفة بدرجة كبيرة تصل نسبتها (٥٠%) بالمهارات التي يرغبها القطاع الخاص أو يرى ما نسبته (١٢,٥%) معرفة ذلك بدرجة قليلة .

البعد الثاني: تلبية الاحتياجات ..

- كفايـــة الجهـــات التدريبية : بلغ متوسط العبارة (٢% وتشيد الجهات التدريبية إلى كفايـــة الجهـــات التدريبيـــة بدرجة متوسطة بنسبة (٥٠%) وتساوت وجهات نظر الجهات التدريبية بنسبة (٢٥%) فيه بدرجة كبيرة وبدرجة قليلة .
- كفاية أعداد المتدربين : بلغ متوسط العبارة (٢,٥%) وقد تركزت إجابات الجهات التدريبية من عينة البحث بدرجة متوسطة ودرجة قليلة بالتساوي بنسبة (٣٧,٥%) لكل منها .

البعد الثالث : مخرجات التدريب :

- إمكانـــية وجود عمل للمتدربين في القطاع الخاص : بلغ متوسط العبارة (١,٧٥%) كما أشارت الجهات التدريبية في كلا القطاعين إلى كفاءة متدربيها مما يمكنهم من الحصـــول على عمل في القطاع الخاص بدرجة متوسطة بنسبة (٥٠%) في حين ترى ما نسبته(٣٧,٥%) من الجهات التدريبية إمكانية حصول متدربيها على عمل في القطاع الخاص بدرجة كبيرة ونسبة ضئيلة .
- التأكد من عمل المتدرب في تخصصه بعد التخرج : بلغ متوسط العبارة (٣,١٢%) وقـــد تركزت إجابات الجهات التدريبية بين درجة قليلة ودرجة قليلة جداً بالتساوي بنسبة (٣٧,٥%) لكل منهما حول التأكد من أن المتدرب يعمل في مجال تخصصه ، أشارت ما نسبته (٢٥%) أنه يتم ذلك بدرجة متوسطة .
- أفضـــلية التدريـــب فـــي القطاع العـــام عن القطاع الخاص : بلغ متوسط العبارة (٣٧,٥%) بدرجـــة قليلة في حين تساوت وجهات النظر بنسبة (٢٥%) بين درجة كبيرة ودرجة متوسطة .

- رغم أن الجهات التدريبية في القطاع الخاص لا ترى أن خريجي الجهات التدريبية فـــي القطاع العام أفضل من خريجيها وقد يعود للطابع التنافسي للجهات التدريبية في القطاع الخاص التي ترى أن خريجيها أفضل بشكل عام
- كما أعطت الجهات التدريبية في القطاع العام أفضلية التدريب في القطاع العام .

البعد الرابع : نوعية التدريب :

- أهمـــية التدريـــب السابق للعمل : بلغ متوسط العبارة (١,٧%) وتركزت-إجابات الجهـــات التدريبية بما نسبته (٥٠%) بدرجة متوسطة إلى أفضلية التدريب السابق للعمل ، كما أشارت إلى أفضلية ذلك بدرجة كبيرة ما نسبـــته (٣٧,٥%) .
- أهمـــية إعـــادة التدريب (التأهيل) : بلغ متوسط العبارة (١,٣٧%) أشارت الجهات التدريبـــية بدرجـــة كبيرة ما نسبته (٦٢,٥%) إلى أهمية إعادة التدريب في بعض التخصصات التي لا يرغبها القطاع الخاص بحيث تكون مناسبة لاحتياجات السوق كما أشارت نسبة (٣٧,٥%) إلى أهمية ذلك بدرجة متوسطة.
- أهمـــية التدريب على رأس العمل : بلغ متوسط العبارة (١,٧٥%) أشارت الجهات التدريبـــية ما نسبته (٥٠%) أفضلية التدريب على رأس العمل بدرجة متوسطة ، كما أشارت نسبة ضئيلة إلى أهمية ذلك بنسبة (١٢,٥%) بدرجة قليلة .

البعد الخامس : تكلفة التدريب :

- تكلفة التدريب على القطاع الخاص : بلغ متوسط العبارة (١,٧٥%)أشارت الجهات التدريبـــية إلـــى أهمية مشاركة القطاع الخاص في دفع تكاليف متدربيه من العمالة المواطـــنة بنسبة (٥٠%) بدرجة متوسطة كما أشارت نسبة (١٢,٥%) إلى أهمية ذلك بدرجة قليلة .

جدول رقم (١١)

تحليل اختبار (ت) لإستجابات الجهات التدريبية في القطاعين العام والخاص حول (المهارات – تلبية الاحتياجات–المخرجات–النوعية–التكلفة) التدريبية .

م	العبارة	نوع القطاع	عدد الحالات	المتوسط الحسابي	قيمة " ت "	مستوى الدلالة
١	النقص فى بعض المهارات المقدمة فى البرامج التدريبية	عام خاص	٨ ٨	٢,٥٠ ٣,٥٠	٠,٣٧٤	٠,٠٠٢
٢	المعرفة بالمهارات التدريبية التي يرغبها القطاع الخاص	عام خاص	٨ ٨	٢,٠٠ ١,٢٥	٢,٣٩	٠,٠٣١
٣	كفاية الجهات التدريبية	عام خاص	٨ ٨	٢,٠٠ ٢,٠٠	٠,٠٠	١,٠٠٠
٤	كفاية إعداد المتدربين من العمالة المواطنة الحالية لتحقيق رغبات القطاع الخاص	عام خاص	٨ ٨	٢,٠٠ ٣,٠٠	٢,٦٠	٠,٠١٩
٥	إمكانية وجود عمل للمتدرب فى القطاع الخاص بعد تخرجه	عام خاص	٨ ٨	١,٧٥ ١,٧٥	٠,٠٠	١,٠٠٠
٦	التأكد من عمل المتدرب فى مجال تخصصه بعد التخرج	عام خاص	٨ ٨	٣,٢٥ ٣,٠٠	٠,٦١	٠,٥٥٤
٧	خريجي أجهزة التدريب فى القطاع العام أفضل من القطاع الخاص	عام خاص	٨ ٨	١,٥٠ ٣,٧٥	٩,٠٠	٠,٠٠٠
٨	أهمية التدريب السابق للعمل	عام خاص	٨ ٨	١,٧٥ ١,٧٥	٠,٠٠	١,٠٠٠
٩	أهمية إعادة التدريب "التأهيل"	عام خاص	٨ ٨	١,٥٠ ١,٢٥	١,٠٠	٠,٣٣٤
١٠	أهمية التدريب على رأس العمل	عام خاص	٨ ٨	١,٧٥ ١,٧٥	٠,٠٠	١,٠٠٠
١١	تكلفة التدريب على القطاع الخاص	عام خاص	٨ ٨	١,٥٠ ٢,٠٠	١,٥٣	٠,١٤٩

يتضح من الجدول رقم (١١) أن هناك فروق بين وجهة نظر الجهات التدريبية في القطاعين العام والخاص في عبارة النقص في المهارات ومعرفة المهارات التي يحتاجها القطاع الخاص وكفاية أعداد المتدربين وأفضلية أجهزة التدريب في القطاعين العام والخاص، وقد ترجع الفروق في وجهات النظر لاختلاف نوع الجهة التدريبية وأهدافها وخاصة أن الجهات التدريبية في القطاع الخاص تركز على التخصصات المطلوبة.

أما عن أهمية التدريب لا توجد فروق ويرجع ذلك إلى أهمية التدريب وأن تكون التكلفة على القطاع الخاص .

جدول رقم (١٢)

وجهة نظر متخذي القرار (الشركات) في القطاع الخاص حول

(التخصصات-المهارات-الاحتياجات-المخرجات-تنسيق البرامج-النوعية-التكلفة) التدريبية

البعد	م	العبارة	المقياس								المتوسط	الانحراف المعياري
			بدرجة كبيرة		بدرجة متوسطة		بدرجة قليلة		بدرجة قليلة جدا			
			ت	%	ت	%	ت	%	ت	%		
التخصصات	١	مناسبة التخصصات المقدمة من الجهات التدريبية	-	-	٧	٥٠	٦	٤٢,٩	١	٧,١	٢,٥٧	٠,٦٤
المهارات	٢	كفاية المهارات التي تحصلت عليها العمالة المواطنة من المتدربين	-	-	١٠	٧١,٤	٢	١٤,٣	٢	١٤,٣	٢,٤٢	٠,٧٥
تلبية الاحتياجات	٣	كفاية الأجهزة التدريبية فى القطاعين	١	٧,١	٥	٣٥,٧	٧	٥٠	١	٧,١	٢,٥	٠,٧٥
	٤	كفاية عدد المتدربين لتحقيق رغبات القطاع الخاص	٢	١٤,٣	٥	٣٥,٧	٥	٣٥,٧	٢	١٤,٣	٢,٥	٠,٩٤
مخرجات التدريب	٥	إمكانية وجود عمل للمتدربين الحاليين فى القطاع الخاص	٣	٢١,٤	٣	٢١,٤	٨	٧٥,١	-	-	٢,٣٥	٠,٨٤
	٦	خريجوا مراكز التدريب القطاع العام أفضل من القطاع الخاص	٥	٣٥,٧	٣	٢١,٤	٦	٤٢,٩	-	-	٢,٧	٠,٩١
التنسيق فى البرامج	٧	إمكانية تدخل الشركات فى تطوير وإحداث برامج مع الجهات التدريبية	١	٧,١	٢	١٤,٣	٤	٢٨,٦	٧	٥٠	٣,٢	٠,٩٧

تابع جدول رقم (١٢)

البعد	م	العبارة	المقياس								المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
			ت	%	ت	%	ت	%	ت	%		
نوعية التدريب	٨	أهمية التدريب السابق لعمل العمالة المواطنة	١٢	٨٥,٧	١	٧,١	١	٧,١	–	–	١,٢	٠,٥٧
	٩	أهمية إعادة التدريب للعمالة المواطنة لإكسابهم تخصصات جديده	١١	٧٨,٦	٢	١٤,٣	١	٧,١	–	–	١,٢٨	٠,٦١
	١٠	أهمية التدريب على رأس العمل للعمالة المواطنة لإكسابهم مهارات جديده	١٠	٧١,٤	٣	٢١,٤	١	٧,١	–	–	١,٣٥	٠,٦٣
تكلفة التدريب	١١	أهمية مشاركة القطاع الخاص في دفع تكاليف تدريب العمالة المواطنة	١٢	٨٥,٧	١	٧,١	١	٧,١	–	–	١,٢١	٠,٥٧

يتضح من الجدول رقم (١٢) .

البعد الأول : التخصصات :

- مناسبة التخصصات المتقدمة من الجهات التدريبية : بلغ متوسط العبارة (١٢,٥%) ويتضح أن الشركات العاملة في القطاع الخاص ترى أن التخصصات المتقدمة من الجهات التدريبية سواء في القطاع الخاص أو العام مناسبة بدرجة متوسطة بنسبة (٥٠%) وإن كانت بشكل إجمالي تشير إلى عدم مناسبة التخصصات المقدمة بدرجة قليلة بنسبة (٤٢,٩%) .

البعد الثاني : المهارات :

- كفايـــة المهـــارات للعمالـــة المواطنة من المتدربين : بلغ متوسط العبارة (٢,٤%) وتـــرى أغلـــب الشركات العاملة في القطاع الخاص من عينة البحث أن المهارات مـــتوافرة بدرجـــة متوسطة بنسبة (٧١,٤%) وإن كانت تنقصها مهارات ضرورية بدرجة قليلة بنسبة (١٤,٣%) وبدرجة قليلة جدًا بنسبة (١٤,٣%) .

البعد الثالث : تلبية الاحتياجات :

- كفايـــة : بلـــغ متوســـط العبارة (٢,٥%) ويتضح أن الشركات العاملة فى القطاع الخـــاص يشـــيد إلي أن أعداد الجهات التدريبية لكلا القطاعين والتي تقوم بتدريب العمالـــة المواطنة للعمل فى القطاع الخاص غير كافية بدرجة قليلة بنسبة (٥٠%) أبدى آخرون بنسبة (٣٥,٧%) إلى كفايتها بدرجة متوسطة .
- كفايـــة أعـــداد المتدربين : بلغ متوسط العبارة (٢,٥%) ويتضح هناك تساوي في وجهـــات الـــنظر بيـــن الشـــركات العاملة في القطاع الخاص حول كفاية أعداد المتدربين في الجهات التدريبية في كلا القطاعين لتحقيق غايات القطاع الخاص من العمالة المواطنة حيث أشار ما نسبة (٣٥,٧%) إلى كفاية أعدادهم بدرجة متوسطة وبدرجة قليلة بالتساوي .

البعد الرابع : مخرجات التدريب :

- إمكانـــية وجـــود عمل للمتدربين في القطاع الخاص : بلغ متوسط العبارة (٢,٣%) أشـــارت الشركات العاملة في القطاع الخاص بنسبة (٧٥,١%) إلى إمكانية تشغيل العمالـــة بدرجـــة قلـــيلة أعطت بنسبة (٢١,٤%) بدرجة كبيرة ومتوسطة لكل منها بإمكانية ذلك .

- أفضلية التدريب في القطاع العام عن القطاع الخاص : بلغ متوسط العبارة (٢,٧%) ومن وجهة نظر الشركات العاملة في القطاع الخاص ترى أن خريجي الجهات التدريبية في القطاع الخاص أوضحت ما نسبته (٤٢,٩%) أنه الأفضل بدرجة قليلة .

البعد الخامس : التنسيق في البرامج :

- إمكانية تدخل الشركات بالبرامج مع الجهات التدريبية : بلغ متوسط العبارة (٣,٢%) ويتضح بالنسبة لدور الشركات في التنسيق في أحداث برامج أو تعديل برامج قائمة فإن الشركات تشير بدرجة قليلة جدًا نسبتها(٥٠%) لم تنسق مع الجهات التدريبية ما نسبة (١٤,٣%) أنها تقوم بذلك بدرجة متوسطة .

البعد السادس : نوعية التدريب :

- أهمية التدريب السابق للعمل : بلغ متوسط العبارة (١,٢%) ويتضح أن الشركات العاملة بالقطاع الخاص تعطى نسبة كبيرة (٨٥,٧%) لأفضلية التدريب السابق للعمل وإن كانت هناك نسبة ضئيلة (٧,١%) من الشركات أعطت أفضلية التدريب السابق للعمل.
- أهمية إعادة التدريب : بلغ متوسط العبارة (١,٢٨%) أعطت الشركات العاملة في القطاع الخاص أهمية بدرجة كبيرة بنسبة (٧٨,٦%)إلى عملية إعادة التدريب (التأهيل) في بعض التخصصات لتتناسب مع احتياجات القطاع الخاص .
- أهمية التدريب على رأس العمل : بلغ متوسط العبارة (١,٣%) يتضح أن نسبة كبيرة من الشركات أعطت أفضلية كبيرة بنسبة(٧١,٤%) للتدريب على رأس

العمل لإعطاء المتدربين خلفية ومهارة أكبر في التخصص أعطت ما نسبته (٢١,٤ %) أفضلية وذلك بدرجة متوسطة .

البعد السابع : تكلفة التدريب :

- مشاركة القطاع الخاص في دفع تكلفة التدريب : بلغ متوسط العبارة (١,٢%) وتبين أن نســبة كبــيرة من الشركات العاملة في القطاع الخاص تؤيد بدرجة كبيرة مساهمة القطـــاع الخـــاص في دفع تكلفة المتـــــــــــــــدربين الذين سيعملون لديهم بنســـبة (%٨٥,٧).

جدول رقم (١٣)

وجهة نظر المتدربين في القطاعين العام والخاص حول

(التخصصات – المهارات – الاحتياجات – المخرجات – التنسيق في البرامج) التدريبية

البعد	م	العبارة	الوصف	التكرار	النسبة
التخصصات	١	كيفية الالتحاق بالتخصص فى البرنامج التدريبي	مباشرة	٢١٧	٧٧,٥
			عن طريق العمل	٥٧	٢٠,٤
			جهة أخرى	٦	٢,١
			مجموع	٢٨٠	١٠٠
	٢	التخصصات المطلوبة من قبل القطاع الخاص	علوم حاسب	٧٥	٢٦,٨
			الإدارة	٩٢	٣٢,٩
			لغة إنجليزية	٧٩	٢٨,٢
			أخرى	٣٤	١٢,١
			المجموع	٢٨٠	١٠٠
المهارات	٣	المهارات التي حصل عليها المتدرب بالإضافة إلى التخصص	حاسب	١٢٩	٤٦,١
			لغة إنجليزية	١٠٠	٣٥,٧
			أخرى	٥١	١٨,٢
			المجموع	٢٨٠	١٠٠
	٤	المهارات الأخرى التي لم يستطع المتدرب الحصول عليها ويرى أنها ضرورية	مهارة اتصال	١٢٠	٤٢,٩
			تسويق	١٠٠	٣٥,٧
			أخرى	٦٠	٢١,٤
			المجموع	٢٨٠	١٠٠
	٥	المهارات التي تميز العمالة الوافدة عن العمالة المواطنة	لغة إنجليزية	١٦٥	٥٨,٩
			سلوك وظيفي	٦٠	٢١,٤
			أخرى	٥٥	١٩,٦
			المجموع	٢٨٠	١٠٠
تلبية الاحتياجات	٦	كفاية عدد الجهات التدريبية	نعم	١٢٣	٤٣,٩
			لا	١٥٧	٥٦,١
			المجموع	٢٨٠	١٠٠
مخرجات التدريب	٧	إمكانية العمل فى مجال التخصص بعد التخرج	نعم	١٦٨	٦٠
			لا	٤٢	١٥
			لا أدرى	٧٠	٢٥
			المجموع	٢٨٠	١٠٠
	٨	العمل فى مجال آخر فى حالة عدم وجود عمل فى مجال التخصص	نعم	٥٦	٢٠
			لا	٧١	٢٥,٤
			لا أدرى	١٥٣	٥٤,٦
			المجموع	٢٨٠	١٠٠

تابع جدول رقم (١٣)

البعد	م	العبارة	الوصف	التكرار	النسبة
تنسيق البرامج	٩	كيفية التعريف بالبرنامج التدريبي	مباشرة	١٢٧	٤٥,٤
			الإعلام	١٠٩	٣٨,٩
			الأقارب	٤٤	١٥,٧
			المجموع	٢٨٠	١٠٠
	١٠	وجود جهة توجيهية للالتحاق بالبرنامج التدريبي	نعم	٦٤	٢٢,٩
			لا	٢١٦	٧٧,١
			المجموع	٢٨٠	١٠٠
	١١	مدى ملائمة البرنامج التدريبي	مناسب	٢١٥	٧٦,٨
			يحتاج لتعديل	٥٨	٢٠,٧
			ترى إلغاءه	٧	٢,٥
			المجموع	٢٨٠	١٠٠

يتضح من الجدول رقم (١٣) الآتي :

<u>البعد الأول : التخصصات :</u>

- "كيفية الالتحاق بالتخصص خريجي البرنامج التدريبي" يرى إجمالي المتدربون بنسبة (٧٧,٥%) أنه تم الالتحاق بالتخصص مباشرة ، ونسبة (٢٠,٤%) تم توجيههم عن طريق عملهم ، ونسبة ضئيلة يشيرون إلى أنهم التحقوا بتخصصاتهم الحالية بناءً على الفرصة المتاحة لهم والتخصص المطروح .

- "التخصصات المطلوبة من قبل القطاع الخاص " نجد أن هناك تباينا في التخصصات الجديدة التي يرى المتدربون في كلا القطاعين التركيز عليها فأعطوا نسبة (٣٢,٩%) للإدارة ويليها اللغة الإنجليزية بنسبة (٢٨,٢%) وعلوم الحاسب (٢٦,٨%) .كما توجد تخصصات أخرى بنسبة (١٢,١%) كالعلوم التقنية وإدارة التسويق وخاصة التخصصات التي تحتاج إلى فترة تدريبية طويلة .

البعد الثالث : المهارات :

- "المهارات التي حصل عليها المتدرب بجانب التخصص"أعطى المتدربون نسبة (١٢,١%) للحاسب ونسبة (٣٥,٧%) للغة الإنجليزية . كما أشار المتدربون خريجي القطاع الخاص مهارات أخرى مثل التسويق والمشتريات كجزء من طبيعة الدورات التي تركز عليها الجهات التدريبية خريجي القطاع الخاص ، ولكن يشير أغلب المتدربين إلى أن المهارات الإضافية انصبت على الأساسيات دون الإيمان الكامل بها.
- "المهارات التي لم يستطيع المتدرب الحصول عليها " أشار ما نسبة (٤٢,٩%) إلى مهارة الاتصال ويرى (٣٥,٧%) منهم أن مهارة التسويق أيضا ضرورية بالإضافة إلى مهارات أخرى بنسبة (٢١,٤%) مثل مهارة إتقان اللغة الإنجليزية والتخصص الدقيق .
- المهارات التي تميز العمالة (الوافدة) يرى (٥٨,٩%) من المتدربين أن اللغة الإنجليزية من أهم المهارات التي تميز العمالة الوافدة ويليها السلوك الوظيفي بنسبة (٢١,٤ %) كما توجد مهارات أخرى مثل التخصص الدقيق .

البعد الثالث : تلبية الاحتياجات :

- كفاية عدد الجهات التدريبية ، ويرى المتدربون عدم كفاية الجهات التدريبية التي تقوم بإعداد العمالة المواطنة بنسبة (٥٦,١%) كما أشار ما نسبته (٤٣,٩%)إلى كفاية الجهات التدريبية الحالية .

البعد الرابع : مخرجات التدريب :

- "إمكانية العمل في مجال التخصص بعد التخرج" ، يرى إجمالي المتدربون في كلا القطاعيـــن بنسبة (٦٠%) إلى أن الزملاء السابقين في نفس التخصص تمكنوا من الحصـــول على عمل في القطاع الخاص ، كما أن هناك نسبة من المتدربين تصل إلى الـــربع (٢٥%) أجابت أنها لا تدري عن إمكانية حصولهم أهمية حصول زملاؤهم على عمـــل في القطاع الخاص وبصفة إجمالية فإن المتدربين أشاروا إلى ثقتهم بكفاءتهم مما يمكنهم من العمل فى القطاع الخاص .
- "العمل في مجال آخر في حالة عدم وجود عمل فـــــــي التخصص" أغلب المتدربين (٥٤,٦%) مـــنهم لا يدري عن إمكانية عمله في مجال آخر غير التخصص، وأن هناك عدد من المتدربين يشيرون إلى عدم عملهم في مجال آخر غير تخصصهم بنسبة
- (٢٥,٤%) .

البعد الخامس : تنسيق البرامج :

- "كيفية التعريف بالبرنامج التدريبي " ، أشارت نسبة كبيرة (٤٥,٤%) من المتدربين أنهم تعـــرفوا مباشرة على البرنامج التدريبي الذي يتدربون عليه حالياً في كلا القطاعين وإن كان هناك نسبة (٣٨,٩%) يشيرون إلى أنهم تعرفوا على البرنامج التدريبي عن طريق الإعلام ، وما نسبته (١٥,٧%) تعرفوا على البرنامج التدريبي عن طريق أقاربهم .
- "وجـــود جهـــة توجيهيـــه للالـــتحاق بالـــبرنامج التدريبـــي " ، يتضح أن نسبة كبيرة جـــــــــــــداً (٧٧,١%) مـــن المتدربين أشاروا أنهم لم يتم توجيههم للالتحاق في الـــبرامج التي يتدربون بها حاليا ، وذلك مقابل (٢٢,٩%) أشاروا أنه تم توجيههم من قبل جهة محدده .
- "مـــدى ملائمـــة الـــبرنامج التدريبي " ، إن المتدربين يرون أن البرنامج التدريبي الذي الـــتحقوا بـــه مناسب بنسبة (٧٦,٨%) وإن كانت هناك نسبة (٢٠,٧%) من المتدربين يرون أن البرنامج التدريبي الذي التحقوا به يحتاج إلى تعديل ونسبة ضئيلة ترى إلغاءه .

جدول رقم (١٤)
تحليل اختبار (كا٢)لاستجابات المتدربين حول محاور الدراسة حسب نوع القطاع (عام-خاص)

م	العبارة	الوصف	التكرار	كا٢	مستوى الدلالة
١	كيفية الالتحاق بالتخصص فى البرنامج التدريبي	مباشرة العمل أخرى	٢١٧ ٥٧ ٦	٢٥٩,٧٢	صفر
٢	كيفية التعريف بالبرنامج التدريبي	مباشرة الإعلام الأقارب	١٢٧ ١٠٩ ٤٤	٤٠,٨٥	صفر
٣	التخصصات المطلوبة من قبل القطاع الخاص	علوم الحاسب الإدارة لغة إنجليزية أخرى المجموع	٧٥ ٩٢ ٧٩ ٣٤ ٢٨٠	٢٦,٩٤	صفر
٤	المهارات التي حصل عليها المتدرب بالإضافة إلى تخصصه	حاسب لغة إنجليزية أخرى	١٢٩ ١٠٠ ٥١	٣٣,٣٠	صفر
٥	المهارات الأخرى التي لم تستطيع الحصول عليها وترى أنها ضرورية	لغة إنجليزية تسويق أخرى	١٢٠ ١٠٠ ٦٠	٢٠,٠٠	صفر
٦	المهارات التي تميز العمالة الوافدة عن العمالة المواطنة	لغة إنجليزية سلوك وظيفي أخرى	١٦٥ ٦٠ ٥٥	٨٢,٧٦	صفر
٧	الحاجة لإنشاء أجهزة تدريب جديدة	نعم لا	١٢٣ ١٥٧	٤,١٢٩	٠,٠٤٢
٨	إمكانية العمل فى مجال التخصص بعد التخرج	نعم لا أخرى	١٦٨ ٤٢ ٧٠	٩٣,٨٠	صفر
٩	العمل فى مجال آخر فى حالة عدم وجود عمل فى مجال التخصص	نعم لا لا أدري	٥٦ ٧١ ١٥٣	٥٨,٤٢	صفر
١٠	وجود جهة توجيهية للالتحاق فى البرنامج التدريبي	نعم لا	٦٤ ٢١٦	٨٢,٥١	صفر
١١	مدى مناسبة البرنامج التدريبي	مناسب يحتاج لتعديل ترى إلغاءه	٢١٥ ٥٨ ٧	٢٥١,٨٣	صفر

يتضــــح مـــن الجـــدول رقم (١٤) أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين المتدربين في القطـــاع العام والمتدربين في القطاع الخاص في جميع العبارات وقد يرجع ذلك لاختلاف الجهات التدريبية فمنها قطاع عام والآخر قطاع خاص .

جدول رقم (١٥)

وجهة نظر الجهات التدريبية في القطاعين العام والخاص حول

(التخصصات- تلبية الاحتياجات - تنسيق البرامج- التكلفة) التدريبية

البعد	م	العبارة	الوصف	التكرار	النسبة
التخصصات	١	الأساس الذي تم عليه إعداد البرامج التدريبية "التخصصات"	من قبل الإدارة حسب حاجة القطاعين حسب إقبال المتدربين المجموع	٨ ٦ ٢ ١٦	٥٠ ٣٧,٥ ١٢,٥ ١٠٠
	٢	التخصصات التي ترونها بحاجة لوضع برامج تدريبية جديدة لها .	علوم حاسب إدارة لغة إنجليزية المجموع	٨ ٤ ٤ ١٦	٥٠ ٢٥ ٢٥ ١٠٠
	٣	سؤال القطاع الخاص عن احتياجاته	نعم أحيانا لا المجموع	٨ ٦ ٢ ١٦	٥٠ ٣٧,٥ ١٢,٥ ١٠٠
تلبية الاحتياجات	٤	وجود حاجة لإنشاء أجهزة تدريبية جديدة	نعم لا المجموع	١٢ ٤ ١٦	٧٥ ٢٥ ١٠٠

تابع جدول رقم (١٥)

البعد	م	العبارة	الوصف	التكرار	النسبة
التنسيق في البرامج	٥	كيفية التنسيق بين الجهات التدريبية والقطاع الخاص	مباشرة	١٤	٧٥
			جهة أخرى	٤	٢٥
			المجموع	١٦	١٠٠
	٦	إمكانية إحداث برامج جديدة أو إلغاء قائمة أو تعديلها بناءا على توجيهات جهات التنسيق.	نعم	٦	٣٧,٥
			أحيانا	٦	٣٧,٥
			لا	٤	٢٥
			المجموع	١٦	١٠٠
	٧	أوجه النقص في التنسيق بين الجهة التدريبية والقطاع الخاص	عدم وجود جهة منسقة	٢	١٢,٥
			عدم وجود تنسيق	٤	٢٥
			تعيين الخريجين	٨	٥٠
			العمل في التخصص	٢	١٢,٥
			أخرى	–	–
			المجموع	١٦	١٠٠
تكلفة التدريب	٨	وجود مقابل مادي للتدريب لدى الجهات التدريبية	نعم	١٠	٦٢,٥
			لا	٦	٣٧,٥
			المجموع	١٦	١٠٠

يتضح من الجدول رقم (١٥) الآتي

<u>البعد الأول : التخصصات :</u>

- الأساس الذي تم عليه إعداد البرنامج المتدربين ، أوضحت الجهات التدريبية بشكل إجمالي أن التخصصات التدريبية المتقدمة لديهم يتم إقرارها من قبل

الإدارة بنســبة (٥٠%) ويــرى (٣٧,٥)% منهم أنه يتم ذلك حسب حاجة القطاع العام والخاص وحسب حاجة المتدربين بنسبة (١٢,٥%) .

- التخصصـــات التــي بحاجــة لوضــع برامج تدريبية لها تعطي الجهات التدريبية بنســـــبة (٥٠%)الأولويــة لتخصــص علـــــــــــــــوم الحاسب ، وتتساوى النسبة بين الإدارة واللغة الإنجليزية (٢٥%) لكل من التخصصين .
- ســؤال القطـــاع الخاص عن احتياجاته : أشارت ما نسبته (٥٠%)تم التعرف من قــبلها علــى التخصصـــات التـــي يرغبها القطاع الخاص ، وقد يعود عدم اهتمام الجهـــات التدريبـــية فـــي القطاع العام فقط، على العكس من الجهات التدريبية في القطاع الخاص

البعد الثاني : تلبية الاحتياجات :

– وجود حاجة لإنشاء أجهزه تدريبية ، ترى الجهات التدريبية في القطاعين أهمية إنشاء أجهزة جديدة بنسبة (٧٥%) في مقابل ما نسبة (٢٥%) يرون عدم الحاجة لإنشائها .

ويرى المؤيدون لإنشاء أجهزة تدريبية جديدة أن تكون بتخصصات مختلفة ونوعية تدريـــب مخـــتلفة عـــن القائمة الحالية في مجال (علوم التقنية، الصيانة ، العلوم الصحية) .

البعد الثالث: التنسيق في البرامج :

- كيفـــية التنســيق بيـــن الجهات التدريبية والقطاع الخاص ، أشارت الجهات التدريبـــية في القطاعين أنه لا يوجد جهة معينة سواء حكومية أو في القطاع الخـــاص تـــتولى التنســيق مع القطاع الخاص بشأن برامج محددة وأن هذه الجهات تتولى غالبا التنسيق مباشرة بنسبة (٧٥%)ويرى ما نسبته (٢٥%)أن هناك تنسيقا محددا مع جهة مختصة .

- إمكانية التدخل في إحداث أو تعديل البرامج بناء على توجيهات جهات التنسيق ، أشارت الجهات التدريبية بنسب متساوية أنه يتم دائما إحداث برامج أو إلغاؤها يكون غالبا من الإدارة العليا التي تتول جهة التنسيق كما أشارت نسبة (٢٥%) أنه لا يوجد تنسيق في إحداث برامج أو إلغاؤها .

- وجه النقص في التنسيق بين الجهات التدريبية والقطاع الخاص أشارت الجهات التدريبية بنسبة كبيرة (٥٠%) إلى أن أنها أوجه النقص في التنسيق يتركز حول عدم وجود معلومات عن تعيين الخريجين من متدربيهم ، ويلي ذلك عدم وجود تنسيق أصلًا بنسبة (٢٥%) .

البعد الرابع : تكلفة التدريب :

-أشار ما نسبته (٦٢,٥%) من الجهات التدريبية أنها تأخذ رسومًا فالجهات التدريبية في القطاع الخاص تأخذ رسومًا تدريبية ويدفعها غالبا المتدرب ..أما الجهات التدريبية في القطاع العام تأخذ رسوما بسيطة وإن كانت الدولة تتحملها بشكل عام .

جدول رقم (١٦)

م	العبارة	الوصف	التكرار	كا٢	مستوى الدلالة
١	الأساس الذي يتم عليه إعداد البرامج التدريبية والتخصصات	من قبل الإدارة حسب حاجة القطاعين حسب إقبال المتدربين	٨ ٦ ٢	٣,٥٠	٠,٧٤
٢	التخصصات التي ترون وضع برامج تدريبية جديده لها	علوم حاسب إدارة لغة إنجليزية	٨ ٤ ٤	٤,٠	٠,٧٧٩
٣	سؤال القطاع الخاص عن احتياجاته	نعم أحيانا لا	٨ ٦ ٢	٣,٥	٠,١٧٤
٤	وجود حاجة لإنشاء أجهزة تدريبية جديدة	نعم لا	١٢ ٤	٤,٠	٠,٠٤٦
٥	الجهات التدريبية التي تتولى التنسيق بين الجهات التدريبية بالقطاع الخاص	مباشرة جهة أخرى	١٢ ٤	٠,٥٠٠	٠,٠٤٦
٦	إمكانية إحداث برامج جديدة أو إلغاء قائمة أو تعديلها بناء على توصيات جهات التنسيق	نعم أحيانا لا	٦ ٦ ٤	٠,٥٠٠	٠,٧٧٩

تابع جدول رقم (١٦)

م	العبارة	الوصف	التكرار	كا٢	مستوى الدلالة
٧	أوجه النقص فى التنسيق بين الجهة التدريبية ومتخذي القرار فى القطاع الخاص	عدم وجود جهة منسقة عدم وجود تنسيق تعيين الخريجين العلاقة الخاصة أخرى	٢ ٤ ٨ ٢ –	٦,٠٠	٠,١١٢
٨	وجود مقابل مادي للتدريب	نعم لا	١٠ ٦	١,٠٠	٠,٣١٧

يتضح من الجدول رقم (١٦)أنه لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الجهات التدريبية في القطاع العام والجهات التدريبية في القطاع الخاص ،باستثناء العبارة الرابعة والخامسة. وقد يرجع إلي أن هدف الجهات التدريبية في القطاع الخاص الربح .

جدول رقم (١٧)

وجهة نظر متخذي القرار في القطاع الخاص (الشركات)حول

(التخصصات-المهارات-الاحتياجات-تنسيق البرامج-التكلفة) التدريبية .

البعد	م	العبارة	الوصف	التكرار	النسبة
التخصصات	١	وجود التنسيق بين الشركات والجهات التدريبية بشأن نوع التخصصات المطلوبة .	نعم أحيانا لا المجموع	٥ ٥ ٤ ١٤	٣٥,٧ ٣٥,٧ ٢٨,٦ ١٠٠
	٢	التخصصات التي يجب طرحها فى برامج تدريبية	محاسبة مالية إدارة لغة إنجليزية أخرى المجموع	٥ ٤ ٥ - ١٤	٣٥,٧ ٢٨,٦ ٣٥,٧ - ١٠٠
المهارات	٣	المهارات التي تميز العمالة الوافدة عن العمالة المواطنة	لغة إنجليزية سلوك وظيفي أخرى المجموع	١٠ ٤ - ١٤	٧١,٤ ٢٨,٦ - ١٠٠
تلبية الاحتياجات	٤	وجود حاجة لإنشاء أجهزة تدريبية	نعم لا المجموع	١١ ٣ ١٤	٧٨,٦ ٢١,٤ ١٠٠
التنسيق في البرامج	٥	وجود جهات رسمية تتولى التنسيق بين الشركات والجهات التدريبية	نعم لا المجموع	٣ ١١ ١٤	٢١,٤ ٧٨,٦ ١٠٠
	٦	أوجه النقص في التنسيق بين الشركات والأجهزة التدريبية	عدم وجود جهة منسقه تعدد جهات التنسيق عدم المعرفة بالأجهزة التدريبية أخرى المجموع	٧ ١ ١ ٥ ١٤	٥٠ ٧,١ ٧,١ ٣٥,٧ ١٠٠
تكلفة التدريب	٧	دفع تكاليف تدريب عمالة مواطنة داخل منشأتكم	نعم أحيانا لا المجموع	١٢ ٢ – ١٤	٨٥,٧ ١٤,٣ – ١٠

يتضح من الجدول رقم (١٧) الآتي :

البعد الأول : التخصصات :

١-التنسيق بين الشركات والجهات التدريبية بشأن نوع التخصصات المطلوبة ، أشارت الشركات إلى وجود تنسيق بينهم وبين الجهات التدريبية بما نسبته (٣٥,٧%) كما يرى منهم عدم وجود تنسيق بنسبة (٢٨,٦%) .

٢-التخصصات التي يجب طرحها في برامج تدريبية :تعطى الشركات العمالة في القطاع الخاص الأولوية للمحاسبة المالية واللغة الإنجليزية بنسب متساوية لكلا التخصصين (٣٥,٧%) ثم أعطت تخصص الإدارة نسبة (٢٨,٦%) خاصة في مجال إدارة شؤون الموظفين وقد يعود ذلك لقرارات السعودة بهذا الخصوص .

البعد الثاني : المهارات :

- المهارات التي تميز العمالة الوافدة: أشارت الشركات العاملة في القطاع الخاص ما نسبته (٧١,٤%) أن اللغة الإنجليزية من المهارات التي تميز العمالة الوافدة ويليها السلوك الوظيفي بنسبة (٢٨,٦%) .. وبالتالي يجب التركيز على عاملي اللغة الإنجليزية والسلوك الوظيفي من خلال التدريب الميداني والتعليم التعاوني للتنافس مع العمالة المتقدمة على تلك المهارتين.

البعد الثالث : تلبية الاحتياجات :

الحاجة لإنشاء الأجهزة التدريبية : أشارت الشركات بنسبة (٧٨,٦%) إلى وجود الحاجة لإنشاء أجهزه تدريبية جديدة لإعداد العمالة المواطنة في القطاع الخاص وتمكين الشركات من تدريب مندوبيها حسب التخصصات والنوعية المطلوبة من التدريب .

البعد الرابع : التنسيق في البرامج :

١-وجود جهات رسمية بين الجهات التدريبية والشركات : أشارت أغلبية الشركات العاملة في القطاع الخاص إلى عدم وجود إمكانية منسقة تتولى التنسيق في الاحتياجات التدريبية بينها وبين المهارات التدريبية بنسبة (٧٨,٦%) وإنما تقوم

بذلـــك مباشـــرة حسب تقديرها كما أشارت بنسبة (٢١,٤%) من الشركات بأن يتم التنسيق عن طريق إمكانية محددة مع الجهات التدريبية .

٢-أوجه النقص بين الشركات والجهات التدريبية : من وجهة نظر الشركات ترى أن عــدم وجــود إمكانية منسقة من أوجه النقص في التنسيق بنسبة (٥٠%) ثم جاءت بنســب متساوية تعدد جهات التنسيق ، وعدم الموافقة بالأجهزة التدريبية الموجودة في القطاعين العام والخاص من قبل الشركات العاملة في القطاع الخاص .

البعد الخامس : تكلفة التدريب :

تــم دفــع تكاليف متدربين داخل الشركات : وحول قيام الشركات العاملة في القطاع الخاص بدفع تكلفة تدريب عمالة مواطنة يعملون لديها أشارت بنــســبة قليلة (٨٥,٧ %) من أنه سبق وأن قاموا بذلك ، وان كانت هناك نسبة ضئيلة (١٤,٣%) تشير أنها أحيانا تقوم بذلك .

- **أهم العوائق التي تواجهها الجهات التدريبية في إعداد العمالة المناسبة للقطاع الخاص من وجهة نظر عينة البحث :**

(أ) المتدربون :

ـــ عدم مطابقة البرامج التدريبية للواقع العملي .

ـــ عــدم تركيز الجهات التدريبية على التدريب الميداني لإكساب المتدرب من العمالة المواطنة الخبرة والقدرات اللازمة .

ـــ النقص في الإمكانات المادية لدى الجهات التدريبية ، كالمباني المناسبة ، والوسائل التدريبية.

ـــ ندرة الكفاءات التدريبية في الجهات التدريبية وقدمها .

- عـــدم تركـــيز الجهـــات التدريبـــية بصــــورة كبيرة على المهارات المهمة كاللغة الإنجليزية والحاسب الآلي .

- عدم الوعي من المستفيدين والمتدربين والمجتمع بأهمية التدريب .

- ارتفـــاع نسبة استيعاب الأجهزة التدريبية للمتدربين مما يحد من قدراتها على تقديم مستويات مناسبة .

- عـــدم وجـــود خطـــة تدريبـــية مشتركة ومتكاملة بين الجهات التدريبية والجهات المستفيدة.

- ضعف جدية والتزام المتدرب .

- نظرة المجتمع الدونية للتدرب المهني والتقني .

ب) الجهات التدريبية :

- البيروقراطـــية الإداريـــة التي تحد من تفاعل الأجهزة التدريبية مع التطورات التقنية والفاعلية في اتخاذ القرارات .

- عدم وضوح الأولويات لدى الجهات التدريبية .

- ضـــعف الإمكانات المادية ، مثل النقص في الوسائل التدريبية ، والنقص في المباني والتجهيزات .

- النقص في الكفاءات التدريبية المؤهلة على مستويات مناسبة.

- ضـــعف التنســـيق فـــي تحديد الاحتياجات والمهارات بين الجهات التدريبية والقطاع الخاص .

ـ مـيل التدريـب إلى النواحي الأكاديمية وعدم التركيز على الواقع العملي والتدريب الفعلي .

ـ صعوبة متابعة وقياس أثر التدريب على المتدربين .

ـ زيـادة عدد المتدربين المقبولين في الجهات التدريبية نتيجة لزيادة عدد المتقدمين من الطلبة مما يؤثر بشكل كبير بطبيعة الحال على مدى تحصيلهم العلمي والتدريبي .

ـ عوامل أخرى مثل : عدم جدية المتدربين ، نسبة كبيرة من الطلبة الملتحقين بالجهات التدريبيـة يعـانون من تدني مستوى تحصيلهم العلمي أصلاً ، عدم تهيئة الطلاب في المراحل الدنيا ، النظرة الاجتماعية الأقل تقديراً خاصة للطلبة الملتحقين في المجالات المهنية .

ج) الشركات :

ـ عدم معرفة الاحتياجات التدريبية لدى الشركات من قبل الجهات التدريبية .

ـ اعـتماد الجهات التدريبية بشكل كبير على النواحي النظرية والأكاديمية أكثر من النواحي العملية .

ـ ضعف مستوى المدربين في الجهات التدريبية .

ـ ضعف الإمكانات المادية والوسائل التدريبية لدى الجهات التدريبية .

ـ عـدم جديـة المتدربيـن ورغبـتهم في الحصول على الشهادة أكثر من اعتمادهم الحصول على المعرفة والتدريب .

ـ تركـيز الجهات التدريبية في القطاع الخاص على الربحية أكثر من تركيزهم على الجودة .

- **أهـم الحلول المقترحة للمساهمة في رفع كفاءة الجهات التدريبية لإعـداد عمالة مناسبة لاحتياجات القطاع الخاص من وجهة نظر عينة البحث**

ــ توفـير الإمكانـات الماديـة مثل المباني المناسبة ، الوسائل التدريبية ، المعامل، الخدمات المساندة .

ــ اشـتراك الجهات المستفيدة اشتراكاً كاملاً في تحديد الأهداف التدريبية والمساهمة في التدريب العملي .

ــ توفـير قـاعدة بـيانات وطنـية لدى الجهات التدريبية عن العمالة والتخصصات والفرص الوظيفية بجهات التدريب .

ــ وضع خطة متكاملة للتدريب على الأمد الطويل والقصير .

ــ إنشـاء جهة موحدة تتولى عملية التنسيق في الاحتياجات ومتابعة الجهات التدريبية في القطاعين العام والخاص للتأكد من جديتها في تطبيق برامج التدريب .

ــ التركـيز علـى المهـارات المهمـة للمتدربيـن مثل : التخصص الدقيق ، اللغة الإنجليزية، الحاسب الآلي ، مهارات الاتصال العلاقات الإنسانية ، السلوك الوظيفي .

ــ تقليل درجة الاستيعاب للتمكن من تخريج نوعية جيدة .

ــ عوامـل أخـرى مثل : استخدام الوسائل الحديثة في التدريب ، رفع مستوى أداء المدربيـن ، تطويـر مـناهج التدريـب بحيث تكون عملية بصورة أكبر، الاستعانة باستشـاريين عالميين ، التركيز على التدريب الميداني والتدريب على رأس العمل ، التقييم والمتابعة أثناء وبعد فترة التدريب .

الفصل الخامس

النتائج والتوصيات

أولاً : مناقشة النتائج .

ثانياً : التوصيات .

الفصل الخامس

النتائج والتوصيات

أولاً : مناقشة النتائج :

١-الإجابة على تساؤل الدراسة الأول حول واقع التخصصات والبرامج التي تقدم حالياً في الجهات التدريبية في القطاع العام والجهات التدريبية في القطاع الخاص.

أ-<u>التخصصات المقدمة الحاليًا:</u>

أبدى المتدربون قناعتهم بتخصصاتهم الحالية من خلال إمكانية حصولهم على عمل في القطاع الخاص بدرجة متوسطة بنسبة (٤٧,٩%) وبدرجة كبيرة بنسبة (٣١,١%) . أما الجهات التدريبية فقد أبدت أنها تطرح برامجها الحالية وفقا لقناعة الإدارة العليا بها بنسبة (٥٠%) رغم أن الجهات التدريبية في القطاع الخاص أخذت في الاعتبار رؤية حاجة القطاعين العام والخاص .

أما الشركات فقد أبدت مناسبة التخصصات المقدمة من الجهات التدريبية بدرجة متوسطة بنسبة (٥٠%) رغم وجود ما نسبته (٤٢,٩%) يرى مناسبتها بدرجة قليلة مما يترتب عدم حصولها على التخصصات المناسبة لاحتياجاتها بالشكل الأمثل .

وبذلك يتضح أن بالنسبة للبرامج الحالية فهناك اقتناع أكبر من قبل المتدربين بمناسبة تخصصاتهم مما يمكنهم من العمل في القطاع الخاص ، وقد يعود ذلك لتركيز الجهات التدريبية على التخصصات المطلوبة من المتدربين والشركات في الوقت الحالي ، أما الجهات التدريبية فهي غالبا ما تطرح برامجها التدريبية

حسب قناعة الإدارة العليا ثم حسب حاجة القطاع الخاص والعام وأشارت الشركات إلى عدم مناسبة البرامج الحالية لها بدرجة كبيرة .

ب- التخصصات المطلوبة

أبدى المتدربون أنهم غالبا ما يلتحقون ببرامجهم الحالية مباشرة بنسبة كبيرة (٧٥,٥%) ، لكونها مطلوبة من قبل القطاع الخاص من عدمه . أما الجهات التدريبية فقد أشارت إلى أنه يتم التعرف من قبلهم على التخصصات المطلوبة من القطاع الخاص بنسبة (٥٠%) .

أشارت الشركات إلى أنها تقوم بالتنسيق مع الجهات التدريبية بنسبة (٣٥,٧%) وفي بعض الأحيان بنسبة (٣٥,٧%) . وبذلك يتبين أنه ليس للمتدربين معرفة كبيرة بالفرص الوظيفية المتاحة في القطاع الخاص ، وقد يعود ذلك إلى أنهم التحقوا بتخصصاتهم الحالية بناء على الفرصة المتاحة لهم والتخصص المطروح وهذه النتيجة تؤيدها الدراسة التي أجراها مجلس القوى العاملة من عدم إلمام الخريجين بفرص العمل في القطاع الخاص .

وكذلك أشارت الجهات التدريبية بعدم معرفتهم بالتخصصات والبرامج التي يرغبها في القطاع الخاص بصورة أكيدة ، وأيضا أوضحت الشركات أنها تقوم بالتنسيق مع الجهات التدريبية ولكنه بصورة كبيرة بشأن متطلبات التخصص ، وهذا يشير إجمالاً إلى عدم توافر المعرفة الأكيدة من قبل عينة البحث بالتخصصات المطلوبة من القطاع الخاص .

ج – التخصصات الجديدة

أبدى المتدربون رأيهم بشأن بعض التخصصات التي يجب التركيز عليها بصورة أكبر لتتناسب مع متطلبات القطاع الخاص مثل الإدارة المالية،وعلوم الحاسب ويليها اللغة الإنجليزية على التوالي وبعض التخصصات الأخرى مثل العلوم التقنية ، وإدارة الإنتاج والتسويق ، أما بالنسبة للجهات التدريبية فقد اتفقت على مجالات علوم الحاسب في الأولوية وتساوت نسبة اللغة الإنجليزية والإدارة.

وبالنسبة للشركات فقد أعطت أولوية للمحاسبة المالية واللغة الإنجليزية بالتساوي ويليها الإدارة وأخرى مثل إدارة شؤون الموظفين ، وقد يعود ذلك لقرارات السعودة بهذا الخصوص .

وبذلك يتبين أن عينة البحث قد ركزت بصورة كبيرة على التخصصات مثل علوم الحاسب واللغات والإدارة المالية والعلوم التقنية ، وهذه التخصصات وإن كان بعضها مطروحا بشكل جزئي فإن هناك شبة اتفاق على التركيز عليها وطرحها في برامج متخصصة بصورة اكبر .

٢ – للإجابة على تساؤل الدراسة حول واقع المهارات الإضافية بين ما تقدمه الجهات التدريبية في القطاعين العام والخاص والمهارات المميزة للعمالة الوافدة عن المواطنة.

أ – المهارات المقدمة (الحالية)

أشار المتدربون في كلا القطاعين إلى أن أغلب المهارات التي حصلوا عليها تدرجت من الحاسب الآلي ثم اللغة الإنجليزية ،وإن كان لكل من المتدربين في كل قطاع مهارات تميزه عن الآخر مثل(مهارات التسويق ، المشتريات) كما اتفقت الجهات التدريبية في كلا القطاعين على أغلب المهارات المقدمة

كالحاسب الآلي واللغة الإنجليزية ، وتفاوتت المهارات الأخرى مثل (برمجة الحاسب ، وشبكة المعلومات ومهارة الاتصال في القطاع الخاص) .

وترى الشركات العاملة في القطاع الخاص أن المهارات لدى العمالة المتدربة في القطاعين متوفرة بدرجة متوسطة بنسبة كبيرة (٧١,٤%) .

وبذلك يتبين أن عينة البحث أشارت إلى أن المهارات المقدمة حاليا بالإضافة إلى التخصصات الأصلية تراوحت من اللغة الإنجليزية والحاسب الآلي وإن كانت الشركات محل البحث ترى أن هناك كفاية في المهارات بدرجة متوسطة مع وجود نقص في المهارات الفنية والمهنية التي يتطلبها القطاع الخاص وذلك يتفق مع ما ورد بدراسة مجلس القوى العاملة (١٤٠٨، ص٨) .

ب- المهارات المطلوبة

يرى المتدربون أن لديهم نقصا في المهارات المطلوبة في كلا القطاعين حيث يرون أن التخصص الدقيق في الحاسب وإتقان اللغة الإنجليزية ثم التسويق في المقام الأول .

أما الجهات التدريبية فالأغلبية ترى أن هناك نقصا في المهارات المطلوبة التي تقدمها رغم أن هناك ٢٥% يرى نقصًا بدرجة متوسطة . وتعطي الشركات أولوية لعاملي اللغة الإنجليزية ثم المهارات التقنية وهو ما ترى ضرورية توافره للعمالة المواطنة .

وبذلك يتبين أن عينة البحث من المتدربين أشارت أن هناك نقص في المهارات لديهم وإن اختلفت الأولويات لدى كلا القطاعين على العكس من الجهات التدريبية بشكل إجمالي وإن كانت الجهات التدريبية ترى أن لديها نقصا في المهارات المطلوبة للقطاع الخاص إلى حين ترى الشركات أن هناك نقصًا في المهارات المطلوبة خاصة اللغة الإنجليزية فالمهارات التقنية .

ج- المهارات المميزة للعمالة الوافدة

أشـــار المتدربون في كلا القطاعين إلى عامل إتقان اللغة الإنجليزية ثم السلوك الوظيفـــي كعوامل مميزه للعمالة الوافدة التي تعمل في نفس تخصصهم إضافة إلـــى التخصـــص الدقيق والخبرة أما الجهات التدريبية فأشارت أن لديها معرفة بدرجـــة كبـــيرة للمهـــارات الممـــيزة التي يرغبها القطاع الخاص، أما نوعية المهـــارات فقـــد أعطـــت الأولوية للمهارات السلوكية ثم الحاسب الآلي فاللغة الإنجليزية ثم المهارات الأخرى .

وأعطـــت الشـــركات الأولويـــة لعـــامل اللغـــة الإنجليزية ثم السلوك الوظيفي والمهـــارات الأخرى كالتخصص الدقيق والخبرة . وبذلك يتبين أن عينة البحث تـــرى أن المهـــارات الممـــيزة للعمالة الوافدة عن العمالة المواطنة والتي يجب التركـــيز عليها بالعملية التدريبية تعددت وإن كان هناك شبه إجماع على اللغة الإنجلـــيزية والخـــبرة والمهارات السلوكية والحاسب الآلي ، وهذا ما يتفق مع الدراســـة التـــي أعدها التويجري وحبيب (١٤٠٨هـ) من توافر عناصر مهمة لدى العمالة الوافدة تمتاز بها على العمالة المواطنة مثل الخبرة وإجادة استعمال الحاسب الآلي واللغة الإنجليزية.

٣- للإجابة على تساؤل الدراسة حول مدى قدرة الجهات التدريبية على تلبية احتياجات القطاع الخاص من المتدربين ونوعياتهم .

ا- كفاية عدد الجهات التدريبية :

أشـــار المـــتدربون فـــي كـــلا القطاعيـــن بعدم كفاية الجهات التدريبية الحالية بنسبة (٥٦,١%) ،أمـــا الجهـــات التدريبية فتشير إجمالا إلى كفاية الجهات التدريبية الحالية بدرجـــة متوسطة بنسبة (٥٠%) . كما أن الشركات ترى عدم كفاية الجهات التدريبية

بنسبة (٥٠%) كذلك يصعب وجود الجهات التدريبية المناسبة في الداخل لتدريب منسوبيها من ناحية التخصص والنوعية المناسبة .

وبذلك يتبين أن عينة البحث خاصة بالنسبة للمتدربين والشركات وبمستوى أقل الجهات التدريبية أشارت إلى عدم كفاية جهات التدريب الحالية مما يتطلب زيادة عدد الجهات التدريبية في القطاع العام والخاص لإعداد العمالة السعودية المناسبة لمتطلبات القطاع الخاص مع أهمية التركيز على تطوير استيعاب الأجهزة الحالية وتطوير نوعية خريجيها ، وهذا ما يتفق مع ما أشارت إليه دراسة سعود النمر من تأكيد عينة البحث على زيادة فرص تدريب العمالة السعودية في نشاطات القطاع الخاص بتدعيم دور الغرف لتجارية والصناعية .

ب- مجالات إنشاء أجهزة تدريبية جديدة

أشار المتدربون إلى أهمية إنشاء أجهزة تدريبية جديدة في مجال علوم التقنية والعلوم الصحية ، والإدارة المالية ، والتسويق ثم الترجمة لكلا القطاعين .

أما الجهات التدريبية أشارت بنسبة كبيرة إلى أهمية إنشاء أجهزه تدريبية متخصصة في المجالات التقنية والصيانة وإدارة الأعمال وتفرعاتها والعلوم الصحية وغيرها .

أما الشركات فأشارت بنسبة كبيرة إلى أهمية إنشاء أجهزة تدريبية جديدة بنوعيات جديدة لتمكينهم من الحصول على عمالة متدربة .

وبذلك يتبين أن عينة البحث أشارت بشكل كبير إلى أهمية إنشاء أجهزة تدريبية ذات مجالات تدريبية جديدة مثل العلوم التقنية والصيانة الفنية ، والعلوم الصحية وإدارة الأعمال وهذا ما يتفق مع ما أشارت إليه دراسة سعود النمر (١٩٩٣م) من تأكيد عينة البحث على توصية برامج التعليم العالي نحو التخصصات التي يحتاجها القطاع الخاص وتوجيه جهود الجامعات إلى التخصصات العلمية مقابل التقليل من التخصصات النظرية

ج- كفاية أعداد المتدربين

لقد تساوت وجهات نظر الجهات التدريبية وأيضا وجهات نظر الشركات حول عدد المتدربين للعمل في القطاع الخاص من عدمها .

وبذلك يصعب تحديد العدد المناسب من المتدربين دون ربط ذلك بنوعيتهم وكفاءتهم في مقابل نوعية وكفاءة العمالة الوافدة التي يتم استخدامها أو الموجودة على رأس العمل حاليًا في القطاع الخاص .

٤- الإجابة على تساؤل الدراسة حول أي من الجهات التدريبية في القطاعين ترى عينة البحث مناسبة مخرجاتهم من المتدربين في مجال كفاءة متدربيهم وإمكانية حصولهم على وظيفة في مجال تخصصاتهم في القطاع الخاص .

أ- كفاءة المتدرب:

أشارت نسبة كبيرة من المتدربين (٦٠%) إلى ثقتهم بكفاءتهم وذلك من خلال حصول زملائهم السابقين في التخصص على عمل في القطاع الخاص وما نسبته (٤٠%) بعدم ثقتهم من ذلك .

كما أشارت الجهات التدريبية إلى ثقتها بكفاءة متدربيها مما يمكنهم من الحصول على عمل في القطاع الخاص ، وأشارت الشركات إلى ضعف إمكانية حصول المتدرب على عمل في القطاع الخاص ، وبذلك يتضح أنه بدرجة متوسطة لا يمكن الجزم بثقة عينة البحث من إمكانية عمل المتدربين في القطاع الخاص ، وهذا ما يتفق مع دراسة الغيث والمعشوق(١٤١٣هـ) من إن إمكانيات التدريب الحالية في المملكة تساعد بدرجة تزيد عن المتوسطة ولا ترقى إلى الكبيرة في رفع كفاءة العمالة المواطنة في القطاع الأهلي السعودي .

ب- العمل في مجال التخصص

أشـــار أغلبية المتدربين إلى أنهم يفضلون العمل في مجال التخصص بعد تخرجهم ، وإن كـــان هـــناك عدد من المتدربين يشير إلى عدم عملهم في مجال غير تخصصهم وآخرين غير متأكدين من العمل في مجال تخصصهم من عدمه .

كمـــا أشـــارت الجهـــات التدريبية في كلا القطاعين إلى أنه لا يتم التأكد من عمل متدريـــبهم بعـــد تخـــرجهم فـــي مجال تخصصهم من عدمه و نظراً لانعدام العلاقة بين المـــتخرج وجهة تدريبه وعدم وجود جهة تتولى ذلك . ويتضح أن عينة البحث أشارت إلى أنه لم يتم التأكد من عمل متدريبهم في نفس تخصصهم الحالي الذي يتدربون فيه بعد تخـــرجهم وذلـــك يشـــير إلـــى أنـــه من الصعب تحديد مناسبة التخصصات (البرامج) المطـــروحة فـــي كـــلا القطاعين من متطلبات القطاع الخاص مادام أنه لا يمكن التأكد بشكل فعلى من حصول المتدربين على عمل في نفس تخصصاتهم .

ج- أفضلية التدريب في القطاع العام أو الخاص

أن (٥٠%)عيـــنة البحـــث من الجهات التدريبية تقريبا ترى أفضلية متدربي القطاع العـــام و (٥٠%) لا يرى ذلك وهذا يعود لطبيعة التنافسية من الجهات التدريبية إلا أن الشركات محل البحث أعطت أفضلية خريجي القطاع العام ، وقد يعود ذلك إلى اقتصـــار التدريب في القطاع الخاص على تخصصات محددة وقصر فترة التدريب على العكس من القطاع العام الذي يقوم ببرامج إعدادية طويلة نوعًا ما .

٥- الإجابـــة علـــى تســـاؤل الدراسة حول مدى التنسيق بين أجهزة التدريب والقطاع الخاص في إعداد العمالة المناسبة للقطاع الخاص .

أ- التنسيق في الاحتياجات

أشار المتدربون بنسبة (٤٥,٤%) إلى أنه لم يتم توجيههم من قبل أي جهة سواء فـــي القطـــاع العام أو القطاع الخاص للالتحاق بالبرامج التي يتدربون بها وإنما قاموا بذلك مباشرة وإن هناك نسبة تعرفوا على البرامج عن طريق الإعلام .
كما أشارت الجهات التدريبية إلى أنه لا توجد جهة معينة سواء في القطاع العام أو الخاص ، تتولى التنسيق بينهم وبين القطاع الخاص في الاحتياجات المطلوبة وأنها تتولى غالبا القيام بذلك مباشرة حسب تقديرها بنسبة (٧٥%) .
أشـــارت الشركات إلى أنه لا توجد جهة تتولى التنسيق في احتياجاتهم سواء مع الجهـــات التدريبية في القطاع العام أو الخاص وتقوم بهذه العملية مباشرة بنسبة (٧٨,٦%) حسب تقديرها .
وبذلك يتضح أن عينة البحث أشارت بشكل إجمالي إلى غياب عملية التنسيق في الاحتـــياجات بين القطاع الخاص والجهات التدريبية في كلا القطاعين سواء في قبول المتدربين وتخصصاتهم أو في طرح برامج جديدة تناسب متطلبات القطاع الخاص .

ب- التنسيق في البرامج الحالية

أشـــار المـــتدربون في كلا القطاعين أن نسبة كبيرة (٧٦,٨%) من المتدربين ملاءمة للبرامج التي التحقوا بها ، وان كان بعضهم يرى تعديل البرامج الحالية التي التحقوا بها بنسبة (٢٠,٧%) .

كما أشارت الجهات التدريبية إلى أنه يتم في بعض الأحيان إحداث برامج أو تعديلها بناء علـــى توجيهات جهات التنسيق والتي غالباً ما تكون هي الإدارة العليا في الجهة التدريبية نفسها بنســـــــــبة (٣٧,٥%) وان كانت الجهات التدريبية في القطاع الخاص تشير إلى أنـــه يـــتم تعديـــل بعض البرامج أو إلغاؤها لما فيها من مرونة أكبر في التعديل والإلغاء وتشـــير الشركات إلى أنه لم تطالب الجهات التدريبية في كلا القطاعين بإحداث برامج أو تعديلها وتناسبها واحتياجاتها ،وقد يعود ذلك لعدم وجود جهة تتولى التنسيق في البرامج . وبذلك يتضح أن عينة البحث بالرغم من أن المتدربين أشاروا إلى مناسبة برامجهم الحالية إلا أن نســبة منهم ترى تعديلها بشكل جزئي، أما الجهات التدريبية فهي تقوم بذلك مباشرة وفقـــا لـــرؤية الإدارة العلـــيا دون معرفة وجهة نظر المتدربين أو القطاع الخاص وكذلك أشارت الشركات إلى أنه قليلاً ما قامت بمطالبة الجهات التدريبية بتعديل أو إحداث برامج لتتناسب واحتياجاتها مما يدل على غياب التنسيق ولو بشكل جزئي في هذا المجال .

ج- أوجه النقص في التنسيق

أشارت الجهات التدريبية إلى أن أوجه النقص تتركز حول عدم وجود معلومات عن تعيين الخريجين بنسبة (٥٠%) ثم يليها عدم وجود تنسيق أصلاً بنسبة(٢٥%). كما أن الشركات أعطـــت أولوية لعدم وجود جهة منسقة أصلا بنسبة (٥٠%) . وبذلك يتضح أهمية وجود جهة منسقة .

٦- الإجابـــة على تساؤل الدراسة حول نوعية التدريب المناسب التي يفضلها القطاع الخاص

أ- التدريب السابق للعمل

أشـار المتدربون فـى كـلا القطاعين نسبة (٥٧,١%) أفضـلية التدريب السـابق للعمـل بدرجـة كبيرة . كمـا أشـارت الجهات التدريبية فى كلا القطاعين أفضلية التدريب السابق للعمل نسبـــة (٥٠%) ، بدرجـة متوسطة أعطت الشركات نسبة كبيرة (٨٥,٧%) ، أفضلية التدريب السابق للعمل .

وبذلك يتضح اتفاق عينة البحث على أهمية التدريب السابق للعمل بدرجة كبيرة والذي يمكن تحقيقه من خلال إعداد البرامج التدريبية طويلة الأمد نسبيا ، سواء على مستوى الجهات التدريبية فى القطاع العام أو الجهات التدريبية فى القطاع الخاص .

ب- إعادة التدريب (التأهيل)

أشـار المتدربون بنسبة (٦٥,٧%) ، فـى كـلا القطاعين إلـى أفضلية إعادة التدريب بدرجة كبيرةكما أشـارت الجهـات التدريبية فـى كـلا القطاعين إلى أفضلية إعادة التدريب (التأهيل) بنسبة (٦٢,٥%) ، أعطت الشركات أهمية كبيرة بنسبة (٧٨,٦%) ، لعملية إعادة التدريب . وبذلك تشير عينة البحث إلى أهمية إعادة التدريب (التأهيل) بشكل إجمالي خاصـة فـي التخصصـات التـي يرغبها القطاع الخاص وذلك يتفق مع ما ورد فى دراسة سعــــود النمر (١٩٩٣م) ، حول تأكيد عينة البحث على زيادة مستوى مهارة العمالة السعودية عن طريق إعادة التأهيل والتدريب حتى تكون مهاراتهم متوافقة مع متطلبات القطاع الخاص وان كان ذلك يتطلب إعادة النظر بشكل أساسي فى التخصصـات التي تتناسب أساسا مع متطلبات القطاع الخاص ،وهذا يتفق أيضا مع دراسة (النفيعي ، ١٤١٣هـ)بالاستفادة من التدريب التحويلي لجعل تأهيل العمالة السعودية أكثر مناسبة للمتطلبات القطاع الخاص .

ج- التدريب على راس العمل

أشار المتدربون بنسبة (٧٣,٦%) ، فى كلا القطاعين إلى أفضلية ذلك بدرجة كبيرة كما أشارت الجهات التدريبية فى كلا القطاعين ما نسبتة (٥٠%) ، بدرجة متوسطة كما أعطت الشركات أفضلية بدرجة كبيرة للتدريب على راس العمل نسبة (٧١,٤%) . تشير عينة البحث إلى أهمية التدريب على راس العمل بدرجة كبيرة وقد يعود ذلك لكون أنواع التدريب الأخرى لاتعطي خلفية مثل الخلفية التي يعطيها التدريب على راس العمل للمتدرب وهو ما يمكن تحقيقه من خلال دورات قصيرة الأمد تقدمها الجهات التدريبية يربط خلالها التدريب بالتدريب الميداني والتعليم التعاوني ،وهذا يتفق مع دراسة(مجلس الغرف التجارية الصناعية،١٤١٦هـ) بالتركيز على التدريب التأهيلي بما في ذلك التدريب على راس العمل.

٧- الإجابة على تساؤل الدراسة حول الجهة التي يجب أن تتحمل تكلفة تدريب العمالة السعودية التي سوف تعمل في القطاع الخاص

أ- من قبل الدولة

أشار المتدربون بنسبة (٥١,٤%) ، إلى أنه يجب أن تتحمل الدولة تكلفة التدريب بدرجة كبيرة كما أوضحت أغلب الجهات التدريبية في القطاع العام أنها لا تتلقى رسومًا تدريبية وإن كانت هناك بعض الجهات التدريبية في القطاع العام بنسبة (٧%) ، تتلقى رسومًا تدريبية من القطاع الخاص في بعض الحالات . على العكس من الجهات التدريبية في القطاع الخاص التي تتلقى رسوما في كل الحالات من قبل المتدربين في الدرجة الأولى ثم

القطـــاع الخاص و العام في بعض الأحيان وإن كانت الدولة تتحمل تكاليف التدريب في الجهات التدريبية في القطاع العام في معظم الحالات .

وبذلـــك يتبيـــن من عينة البحث من المتدربين والجهات التدريبية ترى أن الدولة يجب أن تتحمل تكلفة التدريب ولو بشكل جزئي بالرغم من صعوبة تحديد من تتولى الدولة الإنفاق علـــى تدريـــبه من المتدربين وحل هذه المشكلة قامت الحكومة بالمملكة العربية السعودية بإنشاء صندوق تنمية الموارد البشرية .

ب- من قبل القطاع الخاص

أشـــارت نســـبة كبـــيرة مـــن المتدربين في كلا القطاعين إلى أنه يجب أن يتحمل القطاع الخـــاص تكلفة تدريب العمالة الوطنية التي ستعمل لديه بدرجة كبيرة بنسبة (٦٦,٨%) ، كما أشارت الجهات التدريبية بنسبة (٥٠%) ، إلى أن القطاع الخاص يتحمل تكلفة تدريبية بدرجـــة متوســـطة وتؤيـــد الشركات بدرجة كبيرة مساهمة القطاع الخاص في دفع تكلفة المتدربيـــن الذيـــن سيعملون لديه بنسبة (٨٥,٧%) . كما أفادت الشركات بأنها تقوم غالبًا بدفع تكلفة التدريب لأفراد سعوديين يعملون لديها بنسبـــــــــــــــــــــــــــــــة (٨٥,٧%) أيضـــا . ويتضـــح أن نســـبة كبيرة من عينة البحث ترى مساهمة القطاع الخاص تحمل تدريـــب العمالة المواطنة التي ستعمل لديه و يصعب تحديد من سيعمل لدى القطاع العام الـــذي يستقطب عمالة مدربة ومن يعمل لدى القطاع الخاص وأنه يجب وضع آلية معينه لتحقيق ذلك .

ج- من قبل المتدرب

أشار المتدربون بنسبة كبيرة (٦٠%) إلي أنه بدرجة قليلة يجب أن يتحمل المتدرب تكلفة تدريـــبه .كمـــا ترى الجهات التدريبية تحمل المتدرب ذلك بجزء من التكلفة وذلك يعطي المـــتدرب دافعا نحو الجدية في التحصيل والانتظام في التدريب . وبذلك يتضح أن هناك اخـــتلاف فـــي وجهة النظر بين المتدربين الذين يرون عدم مناسبة تحمل المتدرب لتكلفة

تدريبيـــيه على العكس من الجهات التدريبية التي ترى في ذلك دافعا للمتدرب في التحصيل والانـــتظام وقـــد يكـــون ربط تحمل المتدرب لتكاليف تدريبه من عدمه بمستوى تحصيله العلمي ونوعية البرنامج التدريبي الذي يلتحق به .

٨- الإجابـــة على تساؤل هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين وجهة نظر المتدربيـــن فـــي القطاع العام والمتدربين في القطاع الخاص حول دور الجهات التدريبية التعليمية في رفع مستوى توظيف العمالة السعودية في القطاع الخاص .

يتضـــح أن هناك فروق بين وجهة نظر المتدربين في القطاع العام ووجهة نظر المتدربين فـــي القطـــاع الخـــاص في جميع العبارات ويرجع ذلك لاختلاف الجهات التدريبية العام والخـــاص مـــا عدا أهمية التدريب السابق للعمل وتحمل تكلفة تدريب القطاع الخاص فلا يوجـــد فروق، ويرجع ذلك إلى أهمية التدريب السابق للعمل الذي يمكن تحقيقه من خلال برامج الإعداد التدريبية طويلة الأمد أنظر جدول رقم(٩).

٩- للإجابـــة على التساؤل هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين وجهة نظر الجهـــات التدريبيـــية في القطاع العام ووجهة نظر الجهات التدريبية في القطاع الخـــاص حـــول دورهـــا في رفع مستوى توظيف العمالة السعودية في القطاع الخاص .

يتضـــح من الجدول رقم (١١) والجدول رقم (١٦) أنه لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية باســـتثناء المعـــرفة بالمهـــارات التدريبية التي يرغبها القطاع الخاص والنقص في بعض المهارات المقدمة في برامج تدريبية وكفاية إعداد المتدربين من العمالة المواطنة الحالية ، والاحتـــياجات التدريبيـــية ، وقـــد تـــرجع الفروق في وجهات النظر لاختلاف نوع الجهة التدريبية وأهدافها .

ثانياً : التوصيات

من واقع النتائج التي تم التوصل إليها في هذا البحث ، فإنه يمكن الخروج بالتوصيات التالية

١ ــ في مجال التخصصات :

(أ) أن تتولى الجهات التدريبية توجيه الطلاب المستجدين بها نحو التخصصات التي ترى أنها تتناسب واحتياجات القطاع الخاص ومع ميول الطلاب التدريبية .

(ب) أن تركز الجهات التدريبية على طرح البرامج التدريبية التي يرغبها القطاع الخاص وذلك بعد التنسيق معه بهذا الخصوص بوجود جهة تنسيقية لتلبية الإحتياجات.

(ج) أن تركز الجهات التدريبية على طرح التخصصات المميزة التي يرغبها القطاع الخاص مثل العلوم التقنية وإدارة الإنتاج والتسويق والإدارة المالية وعلوم الحاسب واللغات.

٢ ــ في مجال المهارات :

(أ) تطوير المهارات المقدمة من الجهات التدريبية بالتركيز على عوامل التدريب الميداني واللغات وعلوم الحاسب الآلي .

(ب) التركيز على المهارات التي يرغبها القطاع الخاص من خلال التنسيق مع القطاع الخاص في مجال المهارات مثل الخبرة (التدريب الميداني) واللغة الإنجليزية والمهارات

السلوكية والحاسب الآلي والتي أشير إلي أنها عوامل تميز العمالة الوافدة عن العمالة الوطنية .

٣ ــ في مجال الاحتياجات الجديدة :

(أ) العمل على إنشاء أجهزة تدريبية جديدة في كلا القطاعين العام والخاص سواء من قبل الجهات الحكومية المختصة في القطاع العام (مثل المؤسسة العامة للتعليم الفني والتدريب المهني) والتي تتولى أيضاً الترخيص للأجهزة التدريبية في القطاع الخاص ، أو من خلال الجهات المختصة في القطاع الخاص (كالغرف التجارية والصناعية) لزيادة فرص استيعاب العمالة السعودية لتحقيق رغبة القطاعين العام والخاص .

(ب) التركيز من قبل الجهات المختصة في القطاعين العام والخاص على إنشاء أجهزة تدريبية متخصصة ذات إمكانيات عالية في مجالات العلوم التقنية والصحية والصيانة الفنية وإدارة الأعمال وتفرعاتها .

٤ ــ في مجال مخرجات التدريب :

(أ) العمل على رفع كفاءة المتدربين في كلا القطاعين العام والخاص من خلال نوعية التخصص والمهارات التي يحصل عليها المتدرب ومدة التدريب .

(ب) التأكد من عمل المتدربين في مجال تخصصاتهم في القطاع الخاص للحكم على استمرارية البرنامج التدريبي أو تطوير مستواه في حال عدم حصول المتدربين في التخصص على عمل في القطاع الخاص أو إلغائه في حال عدم ذلك .

(ج) التركيز على التدريب طويل الأمد كما يحدث عادة في القطاع العام حيث أعطت الشركات العاملة في القطاع الخاص أفضلية للمتدربين في القطاع العام ولذلك يجب التركيز على ذلك حتى في الجهات التدريبية في القطاع الخاص .

٥ ـ في مجال التنسيق في البرامج :

إن من المهم أن تكون هناك جهة موحدة (يتم إنشاؤها أو قائمة) **تتولى عملية التنسيق بين القطاع الخاص والجهات التدريبية في كلا القطاعين العام والخاص تتولى التنسيق في مجالات :**

(أ) قبول المتدربين في الجهات التدريبية في القطاعين العام والخاص من ناحية التخصصات والاستيعاب ..

(ب) التنسيق في الاحتياجات المطلوبة بين القطاع الخاص والجهات التدريبية عن طريق إلزام الشركات في القطاع الخاص بتحديد احتياجاتها التدريبية .

(ج) إعداد خطة شاملة للتدريب تشمل تحديد الاحتياجات والتخصصات المطلوبة والأعداد المطلوبة من المتدربين والبرامج التدريبية .

(د) إصدار دليل للمعاهد التدريبية وتخصصاتها في القطاعين العام والخاص.

(هـ) إعداد قاعدة بيانات آلية وطنية عن التدريب من ناحية الجهات التدريبية والمتدربين والفرص الوظيفية .

٦ ـ في مجال نوعية التدريب :

(أ) التركيز على التدريب السابق للعمل من خلال تطبيق التعليم التعاوني مع القطاع الخاص .

(ب) قصر عملية إعادة التدريب (التأهيل) على تخصصات معينة هناك حاجة فعليه لها مثل المحاسبة والإدارة والحاسب الآلي.

٧ ـ في مجال تكلفة التدريب :

(أ) وضع سياسة للدعم المالي الحكومي للجهات التدريبية في القطاع العام يرتبط بنوعية وإعداد المتدربين لدى كل جهة ، والمشاركة في إنشاء أجهزة تدريبية مع القطاع الخاص تتحمل الدولة جزءاً من تكلفتها مع ربطها كذلك بنوعية ومستوى معين .

(ب) وضع آلية معينة لكيفية مساهمة القطاع الخاص في تحمل تكلفة العمالة المواطنة التي ستعمل لديه من خلال تخصيص جزء من الرسوم التي توضع على العمالة الوافدة لتدريب العمالة الوطنية .

(ج) ربط المكافآت التدريبية التي يحصل عليها المتدربون في القطاع العام بمدى تقدمهم وتحصيلهم التدريبي ومنح مكافآت تشجيعية للطلاب الذين يحصلون على درجات متقدمة .

المصادر والمراجع



أولاً: المصادر

ثانياً: المراجع

ثالثاً: الدوريات العلمية

رابعاً: الوثائق والتقارير الحكومية

خامساً : المراجع الأجنبية

سادساً: المواقع الإلكترونية

المصادر والمراجع

أولا : المصادر :

١-القرآن الكريم .

٢-الألباني ، محمد بن ناصر الدين ، سلسلة الأحاديث الصحيحة ، المجلد الأول ، المكتب الإسلامي ، ١٤٠٣ هـ .

ثانياً : المراجع العربية ...

١-باشا ، احمد إبراهيم ، أسس التدريب ، القاهرة ، دار النهضة العربية ، الطبعة الأولى ١٩٧٨ .

٢-برعي ، محمد جمال ، التدريب والتنمية ، القاهرة عالم الكتب ، القاهرة ١٩٧٣

٣-حسين حسن عمار ، إدارة شؤون الموظفين ، الطبعة الأولى ، الرياض ١٩٨٦ م

٤-الحلبي ، حسن ، تدريب الموظف ، بيروت ، منشورات عويدات ، ١٩٨٢ .

٥-حلمي ، عمر ، التدريب الإداري ، القاهرة .. مكتبة عين شمس ١٩٩٤ م

٦-الخطيب ، أحمد ، رداح الخطيب ، اتجاهات حديثة في التدريب الإداري ، الطبعة الأولى ، الرياض ، مطابع الفرز دق التجارية ، ١٩٨٦ .

٧-درويش ، إبراهيم ، التنمية الإدارية ، الطبعة الرابعة القاهرة ، دار النهضة العربية ، ١٩٨٢ .

٨-الدوري ، حسين ، الإعداد والتدريب بين النظرية والتطبيق ، القاهرة ، مطبعة العاصمة ، ١٩٨٣

٩-السلمي ، على ، إدارة الأفراد والكفاءة الإنتاجية ، الطبعة الثالثة ، القاهرة ، مكتبة غريب ١٩٨٥ م .

١٠- السلمي ، على ، التدريب الإداري ،عمان، المنظمة العربية للعلوم الإدارية ،١٩٧٠ م

١١- شـــريف ، غـــانم سعيد ، حنان عيسى سلطان ،الاتجاهات المعاصرة في التدريب أثناء الخدمة التعليمية ، الرياض، دار العلوم للطباعة والنشر ، ١٩٨م

١٢- الشـــكاوي، عـــبدا لرحمـــن ، في التدريب الإداري للتنمية دراسة لبرامج التدريـــب الإعـــدادي في المملكة العربية السعودية، الرياض، معهد الإدارة ، ١٩٨٧.

١٣- الطويل ، محمد عبد الرحمن ، الرياض ، الاداره العامة في المملكة العربية السعودية ، معهد الإدارة ،ط١ ، ١٤١٦ هـــ .

١٤- عـــبد الهادي ، حمدي أمين ،إ دارة شؤون الموظفين ، القاهرة ، ،دار الفكر العربي ،ط١، ١٩٧٦.

١٥- العســـاف ، صالح أحمد ، المدخل إلى البحث في العلوم السلوكية ، الطبعة الأولى ، الرياض ، مكتبة العبيكان ١٤١٦ هـــ .

١٦- عبد الوهاب ، على محمد ، التدريب والتطوير مدخل علمي لفاعلية الأفراد والمنظمات ، الرياض ، معهد الإدارة العامة ، ١٩٨١ م .

١٧- عبـــيدات ، ذوقـــان وآخرون ، البحث العلمي مفهومة وأدواته وأساليبه ، عمان ، دار الفكر للنشر والتوزيع ، ١٩٨٨م .

١٨- العـــيدان ، نـــوره إبراهـــيم ، ظاهرة الخدم في الأسرة السعودية ، الطبعة الأولى ، الرياض ، دار الشواف ، ١٩٩٣ م .

١٩- القـــبلان ، يوسف محمد ، أسس التدريب الإداري مع تطبيقات في المملكة العربـــية الســـعودية تجربة معهد الإدارة ، الرياض / دار عالم الكتب للطباعة والنشر ١٩٩١ م .

٢٠- منصـــور ، منصور احمد ، قراءات في تنمية الموارد البشرية ، الكويت ، وكالة المطبوعات ، ١٩٧٦ .

٢١- النمر ، سعود محمد ، موقف القطاع الخاص من توظيف العمالة السعودية ، الرياض ، جامعة الملك سعود ١٩٩٣

٢٢- النمر ، سعود محمد وآخرون ، تحديد الاحتياجات التدريبية لقطاع الأعمال بالمملكة العربية السعودية ، الرياض جامعة الملك سعود ١٩٩٣.

٢٣- هاشـــم ، زكـــى محمـــود ، الاتجاهات الحديثة في إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية ، القاهرة ، دار الكتاب الجامعي .

٢٤- يـــاغى ، محمــد عــبد الفتاح ، التدريب الإداري بين النظرية والتطبيق ، الطبعة الأولى الرياض ، جامعة الملك سعود ، ١٩٨٦ م.

٢٥- يلاغـــي ، محمــد عــبد الفتاح ، عبد المعطى عساف ، مبادئ في الإدارة العامة ، الطبعة الثانية ، عمان ، جمعية عمال المطابع التعاونية ١٩٨٢ م .

ثالثاً : الدوريات العلمية

١- التو يجري ، محمد إبراهيم ، وحبيب ، غازي محمود ، العمالة الوافدة والعمالة الوطنية في المملكة العربية السعودية – دراسة ميدانية مقارنة، مجلة الإدارة العامة ، العدد ٥٨ ، السنة السابعة والعشرون ، شوال ١٤٠٨ هـ ، معهد الإدارة العامة .

٢-حبيب مجدي سامي ، ترشيد استخدام العمالة الوطنية بالقطاع الخاص السعودي ، مجلة تجارة الرياض ، العدد ٣٦٨ ، مايو ١٩٩٣ م ، الرياض .

٣-رفاعي ، على محمد ، الأساليب الحديثة للتدريب الإداري ، الرياض ، المجلة العربية للتدريب، المجلد الأول ، العدد الأول ، المركز العربي للدراسات الأمنية والتدريب ، ١٩٨٧ م .

٤-النفيعـــي ، عـــبد الله مصلح ، إحلال العمالة المواطنة في القطاع الأهلي ، مجلة معهد الإدارة العامة ، العدد (١٣) رجب ١٤١٩هـ ، الرياض .
٥-الغيث ، محمد ، والمعشوق، منصور ، العمالة المواطنة في القطاع الأهلي السعودي ، بحـث مقـدم لـندوة العمالة المواطنة في القطاع الأهلي السعودي المنعقدة بمعهد الإدارة العامة بالرياض ، يومي السبت والأحد ٢٢و ٢٣-٨-١٤١٣ هـ

رابعاً : الوثائق والتقارير الحكومية ..

١-الأمانـــة العامـــة لمجلس التعاون الخليجي ، السياسات الرامية لتنظيم سوق العمل والحد من الهجرة الأجنبية، الرياض ، ١٩٩٤ م .
٢-الغـــرفة الـــتجارية الصناعية بالرياض ، إدارة البحوث ، أسباب عزوف السَّباب السعودي عن العمل في القطاع الخاص ، الرياض ، ١٤١٢ هـ .
٣-الغـــرفة الـــتجارية الصـــناعية بالرياض ، سبل زيادة مساهمة العمالة الوطنية في القطاع الخاص ، الرياض ، رمضان ، ١٤١١ هـ .
٤-الغرفة التجارية الصناعية بالرياض ، إدارة البحوث، دور القوى العاملة السعودية في الصناعة ، رمضان ، ١٤١١ هـ .
٥-الغـــرفة التجارية الصناعية بالرياض ، إدارة البحوث ، حل مشكلة فائض العمالة الوطنـــية مـــن خلال برنامج متدرج لسعودة الوظائف بالرياض ، معهد الإدارة ، ربيع الآخر ، ١٤١٤
٦-مجلـــس القـــوى العاملة ، أوضاع الخريجين السعوديين من الجامعات السعودية وغـــير السعودية وتوظيفهم في مجالات العمل المختلفة ،الرياض ،ربيع الأول ، ١٤٠٧ هـ

٧-مجلس القوى العاملة ، دراسة مشكلات ضعف استخدام العمالة الوطنية في القطاع الخاص ، الموجز التنفيذي والتوصيات ، الرياض ، ذو الحجة ١٤٠٩ هـ .

٨-مجلس القوى العاملة ، الأمانة العامة ، تقرير عن الوضع الفعلي للعمالة المتقدمة وأنواع الأعمال التي يشغلونها والأسباب الفعلية للزيادة المستمرة في أعدادها ، الرياض ١٤١٠ هـ .

٩-مجلس القوى العاملة ، الأمانة العامة ، التقرير الحادي عشر عن أوضاع التعليم الفني والتدريب المهني بالمملكة العربية السعودية ، ١٤١٢ هـ .

١٠- مجلس القوى العاملة ، الأمانة العامة ، التقرير الثاني عشر عن أوضاع التعليم الفني والتدريب المهني بالمملكة العربية السعودية ، ١٤١٣ هـ .

١١- مجلس القوى العاملة ، الأمانة العامة ، التعليم التعاوني ، المفاهيم والتطبيقات ، الرياض ، صفر ١٤١٥ هـ .

١٢-المديرية العامة للجوازات ، إحصائية عدد المقيمين من الوافدين ، ١٤١٣ هـ .

١٣- المؤسسة العامة للتعليم الفني والتدريب المهني ، التقرير الإحصائي لعام ١٤١٣ هـ ، الرياض ١٤١٤ هـ .

١٤-وزارة الداخلية ، إدارة المتابعة ، دراسة وضع الأجانب ، ١٤١٥ هـ .

١٥-وزارة الداخلية ، العمالة الوافدة وقضايا الإحلال (السعودة) ، ورقة مقدمة لندوة توظيف العمالة المواطنة في القطاع الأهلي ، مجلس القوى العاملة ، غرة رجب ١٤١٦ هـ الرياض .

١٦-وزارة التخطيط ، خطة التنمية الخامسة ، ١٤١٠ - ١٤١٥ هـ .

١٧-وزارة التخطيط ، خطة التنمية السادسة ، ١٤١٥ - ١٤٢٠ هـ .

١٨-وزارة التخطيط ، خطة التنمية السابعة ، ١٤٢٠ - ١٤٢٥ هـ .

١٩- وزارة العمـل والشـئون الاجتماعـية ، وكالة الوزارة لشؤون العمل ، الإدارة العامـة للإحصـاء والـبحوث ، التقرير الإحصائي السنوي عن وكالة الوزراء لشؤون العمل وخدمات فروعها ، عام ١٤١٣ هـ .

٢٠- وكالـة وزارة العمـل والشـؤون الاجتماعية ، دور ووجهة نظر وزراء العمل والشـؤون الاجتماعية في رفع نسبة توظيف العمالة المواطنة في القطاع الأهلي ، بحـث مقـدم لـندوة العمالة المواطنة في القطاع الأهلي السعودية المنعقده بمعهد الإدارة العامة بالرياض ، يومي السبت والأحد ٢٢ و ٢٣-٨-١٤١٣ هـ .

٢١- *www.planing/gav/sa.com* (موقع وزارة التخطيط بالمملكة العربية السعودية)

٢٢- *http://managementforum.org.sa/ar/* (موقع صندوق تنمية الموارد البشرية)

٢٣- *http://www.nsjt.org.sa/* (موقع التنظيم الوطني للتدريب المشترك)

المراجع الأجنبية :

١. Bramley , Peter , Evaluation Training Effectiveness , London Macgrawhill Book Company , 1993 .

٢. Govind , A.Grawal , Education and Training in Public Enterprises in Nepal , in Irshad H. Khan , Shahiruddin Ali Stane Mozina , "Management Training and Development in pubic Emterprises in Developing Countries", Ijubliana , Yogoslavia , ICPE , 1982 .

٣. R.jhnson,Organization and Management Training,In: R.Craing(ed) Training and Development . hand Book . A Guide to Human Rsource Develoment, 2nd, New York , McGraw,1976 .

٤. R.Kennth, Robinson, Hand Book ok Training Manangement , London, Koganpage, Hd , 1981 .

٥. Wijetunge , P, Management Training and Development in public Enterprisess in Srilanka In , irshad H. Khan, Shahirddin Ali and Stane Mozina, "Management Training and Development in public Enterprisess in Developing Countries" Ljubjana ,Yugoslavia, ICPEL, 1982 .

الملاحق

ملحق رقم(١) : الاستبانة في صورتها الأولية.

ملحق رقم(٢) : قائمة أسماء محكمي الاستبانة.

ملحق رقم(٣) : الاستبانة في صورتها النهائية.

ملحق رقم(٤) : موافقة عميد كلية التربية على إجراء الدراسة.

ملحـــــــــق رقـــــــــم (١)

الإستبانة في صورتها الأولية

بسم الله الرحمن الرحيم

المملكة العربية السعودية
وزارالتعليم العالي
جامعة أم القرى
كلية التربية
قسم الإدارة التربوية والتخطيط

تحكيم استبانه الدراسة

سعادة الدكتور/................................ حفظه الله

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته وبعد

يسعدني ان أضع بين يدي سعادتكم استبانة دراستي للما جستير في قسم الإدارة التربوية والتخطيط بكلية التربية بجامعة أم القرى والتي عنوانها

((دور الجهات التدريبية التعليمية في رفع مستوى توظيف العمالة المواطنة في القطاع الخاص بمحافظة الطائف]]

أمــلا منكم التكرم بتحكيم هذه الاستبانه ، وإبداء رأي سعادتكم فيما تقترحونه تجاه عبارات الاستبانه.

ولكم خالص الشكر والتقدير لحسن تعاونكم؛؛؛؛

والله يحفظكم،،،

الباحث

طلال بن سليمان العماري

نموذج خاص بالمتدربين في الجهات التدريبية في القطاعين العام والخاص

فيما يلي أسئلة توضح ((دور الجهات التدريبية في رفع مستوى توظيف العمالة المواطنة في القطاع الخاص))

نرجو منك أخي المحكم أن تضع علامة (√) في الحقل الذي تختارة مع وضع تعديل مقترح أمام السؤال المراد تعديلة.

م	السؤال	مناسب	غير مناسب	مناسب إلى حدما	التعديل المقترح للسؤال
١	العمـــر: ☐ أقل من ٢٠ سنة ☐ من ٢٠-٣٠ أكثر من ٣٠ سنة				
٢	المؤهل التعليمي: ☐ ابتدائي ☐ ثانوي فأقل ☐ دبلوم فني أوتقني ☐ جامعي				
٣	الخبرات السابقة: ☐ بدون خبرة ☐ أقل من سنة ☐ من سنة إلي سنتين ☐ أكثر من سنتين				
٤	الوضع الحالي: ☐ أعمل ☐ لا أعمل				
٥	هل حصلت على مكافأة حالية أثناء تدربك؟ ☐ نعم ☐ لا				
٦	ما هي جهة التدرب التي تتدرب فيها حاليا" ☐ حكومية ☐ قطاع خاص				
٧	ما هي إمكانية حصولك على عمل بعد تخرجك في القطاع الخاص: ☐ بدرجة كبيرة ☐ بدرجو متوسطة ☐ بدرجة ضعيفة				
٨	كيف التحقت ببرنامج الدراسة : ☐ مباشر ☐ عن طريق العمل ☐ جهة أخرى (حدد)				
٩	ما هي التخصصات التي ترى أن القطاع الخاص بحاجة إليها؟ (أ) .... (ب).......... (ج)............				
١٠	ما هي أهم المهارات التي حصلت عليها بالإضافة إلى تخصصك؟ (أ) .... (ب).......... (ج)............				
١١	مـــا هـــي المهارات الأخرى التي لم تسطع الحصول عليها وترى أنها ضرورية (أ) .... (ب).......... (ج)............				
١٢	ما هي المهارات التي ترى أنها تميز العمالة الوافدة في مجال تخصصك (أ) .... (ب).......... (ج)............				
١٣	هل ترى هناك حاجة لإنشاء أجهزة تدريبية جديدة؟ ☐ نعم ☐ لا				

م	السؤال	مناسب	غير مناسب	مناسب إلى حد ما	التعديل المقترح للسؤال
١٤	في حالة نعم ، في أي مجال				
١٥	هل ستعمل في تخصصك بعد التخرج؟ ☐ نعم ☐ لا ☐لا أدري				
١٦	في حالة عدم وجود عمل يناسب تخصصك هل ستعمل بعمل آخر؟ ☐ نعم ☐ لا ☐ لا أدري				
١٧	هل حصل زملاؤك السابقون في نفس تخصصك على عمل في القطاع الخاص؟ ☐ نعم ☐ لا ☐ لا أدري				
١٨	هل هناك جهة حكومية أم خاصة وجهتكم للإلتحاق في البرنامج التدريبي ؟ ☐ نعم (حدد) ☐ لا				
١٩	هل ترى أن البرنامج التدريبي الذي التحقت به ☐ مناسب ☐ يحتاج التعديل ☐ ترى إلغائه				
٢٠	كيف عرفت هذا البرنامج؟ ☐ مباشر ☐ الإعلام ☐ الأقارب				
٢١	هل ترى أن التدريب في مجال تخصصك يجب ان يكون سابقا" للإلتحاق بالعمل؟ ☐ بدرجة كبيرة ☐ بدرجة متوسطة ☐ بدرجة قليلة				
٢٢	هل ترى أنه يجب إعادة تدريب (تأهيل) بعض العمالة التي لا يرغب القطاع الخاص في تخصصاها التعليمية في برنامج تخصصة ؟ ☐ بدرجة كبيرة ☐ بدرجة متوسطة ☐ بدرجة قليلة				
٢٣	هل من الأفضل أن تقوم المنشآت بالقطاع الخاص بتدريب العمالة المواطنة سواء عملت في القطاع العام أو القطاع الخاص؟ بدرجة كبيرة ☐ بدرجة متوسطة ☐ بدرجة قليلة				
٢٤	هل ترى أنه يجب على الدولة أن تتحمل تكلفة تدريب العمالة المواطنة سواء عملت في القطاع العام أو الخاص؟ بدرجة كبيرة ☐ بدرجة متوسطة ☐ بدرجة قليلة				
٢٥	هل ترى انه يجب على المتدرب من العمالة المواطنة أن يتحمل تكلفة تدريبة؟ بدرجة كبيرة ☐ بدرجة متوسطة ☐ بدرجة قليلة				

م	السؤال	مناسب	غير مناسب	مناسب إلى حد ما	التعديل المقترح للسؤال
٢٦	هل ترى أنه يجب على القطاع الخاص أن يتحمل تكلفة تدريب العمالة المواطنة التي تعمل لديه؟ ☐ بدرجة كبيرة ☐ بدرجة متوسطة ☐ بدرجة قليلة				
٢٧	مـــا هي أهم العوائق التي ترى تحد دون حصول العامل المواطن على عمل فى القطاع الخاص؟ (أ)............ (ب)................ (ج)................				
٢٨	مـــا هي أهم المقترحات التي من وجهة نظرك ترى أنها تساهم في رفع نسبة توظيف القطاع الخاص للعمالة المواطنة ؟ (أ)............ (ب)................ (ج)................				

ملحـــــــــق رقـــــــــم (٢)

قائمة أسماء محكمي الإستبانة

قائمة أسماء محكمي الاستبانة

م	الاسم	م	الاسم
	أولاً: قسم الإدارة التربوية والتخطيط		ثانياً: كلية المعلمين .
١	د. جو يبر ماطر نجم الثبيتي	١١	د. محمد الجودي .
٢	د. زهير الكاظمي .	١٢	د. غريب السوسي
٣	د. عبد القادر صالح بكر .	١٣	د.محمد عابد .
٤	د. عبد الله محمد الحميدي .	١٤	د.عبد الوهاب خان .
٥	د. علي عبد الله الزهراني	١٥	د. علي الحارثي .
٦	د. محمد معيض الوذياني	١٦	د.عبد الرحمن الأختر
٧	د. رمضان الصباغ.	١٧	د.محمد هليل .
٨	د. محمد المنشي.	١٨	د.فهد الحارثي .
٩	د. سلطان بخاري.	١٩	د.علي الثبيتي.
١٠	د. أسعد مكاوي.	٢٠	د.طلال ظفر.

ملحـــــــــــــــــــق رقـــــــــــــــــم (٣)

الإستبانة في صورتها النهائية

نموذج خاص بالمتدربين في الجهات التدريبية في القطاعين العام والخاص

	اولا : المعلومات الأولية .
١	العمر : ☐ أقل من ٢٠ سنة ☐ من ٢٠ ـ ٣٠ سنة ☐ أكثر من ٣٠ سنة
	المؤهل التعليمي : ☐ ابتدائي ☐ ثانوي فأقل ☐ دبلوم فني أو تقني ☐ جامعي
	الخبرات السابقة ☐ بدون خبرة ☐ أقل من سنة ☐ سنة إلى سنتين ☐ أكثر من سنتين
	الوضع الحالي : ☐ أعمل ☐ لاأعمل
	هل حصلت على مكافأة حالية أثناء تدربك ؟ ☐ نعم ☐ لا
	ما هي جهة التدريب التي تتدرب فيها حاليا : ☐ حكومية ☐ قطاع خاص
	ثانيا : المعلومات الأساسية
	ما إمكانية حصولك على عمل بعد تخرجك في القطاع الخاص: ☐ بدرجة كبيرة ☐ بدرجة متوسطة ☐ بدرجة ضعيفة
	كيف التحقت ببرامج الدراسة : ☐ مباشرة ☐ عن طريق العمل ☐ جهة أخرى (حدد)...........
	ما التخصصات التي ترى أن القطاع الخاص بحاجة لها ؟ ☐ علوم الحاسب ☐ الإدارة ☐ اللغة الإنجليزية
	ما هي أهم المهارات التي حصلت عليها بالإضافة إلى تخصصك ؟ ☐ الحاسب الآلي ☐ لغة إنجليزية ☐ أخرى (حدد)....

ما هي المهارات الأخرى التي لم تستطيع الحصول عليها وترى أنها ضرورية ؟

☐ مهارة الاتصال ☐ تسويق ☐ أخرى (حدد)....

ما هي المهارات التي ترى أنها تميز العمالة الوافدة في مجال تخصصك

☐ لغة إنجليزية ☐ سلوك وظيفي ☐ أخرى (حدد).

هل ترى هناك حاجة لإنشاء أجهزة تدريبية جديدة ؟

☐ نعم ☐ لا

هل ستعمل في تخصصك فقط بعد التخرج ؟

☐ نعم ☐ لا ☐ لا أدري

في حالة عدم وجود عمل يناسب تخصصك هل ستعمل بعمل آخر ؟

☐ نعم ☐ لا ☐ لا أدري

هل حصل زملاؤك السابقون في نفس تخصصك على عمل في القطاع الخاص ؟

☐ نعم ☐ لا ☐ لا أدري

هل هناك جهة حكومية أم خاصة وجهتكم للالتحاق في البرنامج التدريبي ؟

☐ نعم ☐ لا

هل ترى ان البرنامج التدريبي الذي التحقت به

☐ مناسب ☐ يحتاج التعديل ☐ ترى إلغائه

كيف عُرفت بهذا البرنامج ؟

☐ مباشرة ☐ الأعلام ☐ الأقارب

هل ترى ان التدريب في مجال تخصصك يجب ان يكون سابقا لا لتحاقك بالعمل ؟

☐ بدرجة كبيرة ☐ بدرجة متوسطه ☐ بدرجة قليلة

هل ترى انه يجب إعادة تدريب (تأهيل) بعض العمالة التي لا يرغب القطاع الخاص في تخصصاتها التعليمية في برامج تخصصه ؟

☐ بدرجة كبيرة ☐ بدرجة متوسطة ☐ بدرجة قليلة

هل ترى أهمية التدريب على رأس العمل ؟

☐ بدرجة كبيرة ☐ بدرجة متوسطة ☐ بدرجة قليلة

هل ترى انه يجب على الدولة ان تتحمل تكلفة تدريب العمالة المواطنة سواء عملت في القطا ع العام او الخاص ؟

☐ بدرجة كبيرة ☐ بدرجة متوسطة ☐ بدرجة قليلة

هل ترى انه يجب على المتدرب من العمالة المواطنة ان يتحمل تكلفة تدريبة ؟

☐ بدرجة كبيرة ☐ بدرجة متوسطة ☐ بدرجة قليلة

١	هل ترى انه يجب على القطاع الخاص ان يتحمل تكلفة تدريب العمالة المواطنة التي ستعمل لديه ؟ ☐ بدرجة كبيرة ☐ بدرجة متوسطة ☐ بدرجة قليلة
٢	ما هي العوائق التي ترى أنها تحد دون حصول العامل المواطن على عمل في القطا ع الخاص؟ (أ)................... ب)..................... (ج) ....
٢	ما هي اهم المقترحات التي من وجهة نظرك ترى أنها تساهم في رفع نسبة توظيف القطاع الخاص للعمالة المواطنة ؟ (أ)................... ... ب)..................... (ج) ....

بطاقة تفريغ المقابلة للجهات التدريبية في القطاعين العام والخاص

التخصصات

- على أي أساس تم إعداد البرامج التي تقدمها جهتكم؟

☐ من قبل الإدارة ☐ حسب حاجة القطاع العام والخاص ☐ حسب إقبال المتدربين

- هل تم سؤال الخاص عن احتياجاته الفعلية ؟

☐ نعم ☐ أحيانا ☐ لا

- ما أهم التخصصات التي ترون أنها بحاجة لوضع برامج تدريبية جديدة لها بحيث تخدم موضوع توظيف العمالة المواطنة في القطاع الخاص ؟

١) علوم حاسب ٢) إدارة ٣) لغة إنجليز يه

المهارات

- ما هي المهارات التي يحصل عليها المدرب لديكم ؟

١) حاسب ٢) لغة إنجليز يه ٣) أخرى

- هل ترون أن هناك نقصا في بعض المهارات المتقدمة في برامجكم التدريبية ؟

☐ بدرجة كبيرة ☐ بدرجة متوسطة ☐ بدرجة قليلة ☐ بدرجة قليلة جدا

- هل لديكم معرفة بالمهارات التدريبية التي يرغبها القطاع الخاص ؟

☐ بدرجة كبيرة ☐ بدرجة متوسطة ☐ بدرجة قليلة ☐ بدرجة قليلة جدا

تلبية الاحتياجات

النوعية ....

هل الجهات التدريبية التي تقوم بإعداد العمالة المواطنة للعمل في القطاع الخاص كافية حاليا؟

☐ بدرجة كبيرة ☐ بدرجة متوسطة ☐ بدرجة قليلة ☐ بدرجة قليلة جدا

- هل هناك حاجة لإنشاء عدد من الأجهزة التدريبية وفي أي مجال ؟

☐ نعم ☐ لا

المجالات ....

مخرجات التدريب

- هل إعداد المتدربين الحالية من العمالة المواطنة كافية لتحقيق رغبات القطاع الخاص ؟

☐ بدرجة كبيرة ☐ بدرجة متوسطة ☐ بدرجة قليلة ☐ بدرجة قليلة جدا

- هل يجد المتدرب لديكم عملا مناسبا في القطاع لخاص بعد تخرجه ؟

☐ بدرجة كبيرة ☐ بدرجة متوسطة ☐ بدرجة قليلة ☐ بدرجة قليلة جدا

- هل يتم التأكد من ان المتدرب لديكم يعمل في مجال تخصصه بعد تخرجه ؟

☐ بدرجة كبيرة ☐ بدرجة متوسطة ☐ بدرجة قليلة ☐ بدرجة قليلة جدا

- هل ترون أن خريجي أجهزة التدريب في القطاع العام أفضل من القطاع الخاص ؟

☐ بدرجة كبيرة ☐ بدرجة متوسطة ☐ بدرجة قليلة ☐ بدرجة قليلة جدا

التنسيق في البرامج	- ما الجهات التي تتولى التنسيق بينكم وبين القطاع الخاص في مجال إعداد البرامج ؟ ☐مباشرة ☐ جهة أخرى
	- هل يتم إحداث برامج جديده أو إلغاء قائمة أو تعديلها بناء على توصيات جهات التنسيق ؟ ☐نعم ☐لا ☐أحياناً
	- ما هي اوجه النقص في التنسيق بينكم وبين القطاع الخاص؟ ☐عدم وجود جهة منسقة ☐عدم وجود تنسيق ☐ تعيين الخريجين ☐ العمل في التخصص☐أخرى
نوعية التدريب	- هل ترى أنة من المهم آن يكون التدريب سابقا للعمل بحيث يتم إكساب المتدرب المهارات المطلوبة ؟ ☐ بدرجة كبيرة ☐ بدرجة متوسطة ☐ بدرجة قليلة ☐بدرجة قليلة جدا
	- هل هناك حاجة لإعادة تدريب (تأهيل) بعض المتدربين وإكسابهم تخصصات جديدة من خلال برامج مخصصة تتناسب واحتياجات القطاع الخاص ؟ ☐ بدرجة كبيرة ☐ بدرجة متوسطة ☐بدرجة قليلة ☐بدرجة قليلة جداً
	- هل ترون أن التدريب على رأس العمل للعاملين بالقطاع الخاص أفضل بالنسبة للمتدربين ويعطيهم خلفية أكبر بالتخصص ؟ ☐ بدرجة كبيرة ☐بدرجة متوسطة ☐بدرجة قليلة ☐ بدرجة قليلة جداً
تكلفة التدريب	- هل للتدريب لديكم مقابل مادي ؟ ومن يقوم بدفع الرسوم ؟ ☐ نعم ☐ لا
	- ما رأيك فيما قيل بأن على القطاع الخاص دفع تكلفة متدربيه من العمالة المواطنة ؟ ☐ بدرجة كبيرة ☐ بدرجة متوسطة ☐بدرجة قليلة ☐بدرجة قليلة جداً
	- هل ترون مساهمة المتدرب في دفع تكاليف تدريبه ؟ ☐نفسه ☐ القطاع الخاص
المعوقات	- ما أهم العوائق من وجهة نظركم التي تؤدي إلى عدم نجاح الجهات التدريبية؟ ١)............... ٢)................. ٣)................. ٤)................
الحلول	- ما أهم المقترحات التي ترون أنها تساهم في رفع أداء الجهات التدريبية لإعداد متدربين أكفاء من العمالة المواطنة يرغبهم القطاع الخاص؟ ١)........... ٢).............. ٣)............... ٤)............

بطاقة تفريغ مقابلة إلى متخذي القرار في القطاع الخاص (الشركات)

التخصصات	- هل تناسب البرامج التدريبية المتقدمة من الجهات التدريبية احتياجاتكم من العمالة؟ ☐ بدرجة كبيرة ☐ بدرجة متوسطة ☐ بدرجة قليلة ☐ بدرجة قليلة جدا
	هل هناك تنسيق بينكم وبين الجهات التدريبية في القطاعين العام والخاص بشأن نوع العمالة المطلوبة ؟ ☐ نعم ☐ أحياناً ☐ لا
	- هل هناك تخصصات ترون أنه يجب طرحها في برامج تدريبية ؟ ☐ محاسبة مالية ☐ إدارة ☐ لغة إنجليز يه ☐ أخرى
المهارات	- هل المهارات التي تحصل عليها العمالة المتدربة في بعض الجهات التدريبية كافية من وجهة نظركم ؟ ☐ بدرجة كبيرة ☐ بدرجة متوسطة ☐ بدرجة قليلة ☐ بدرجة قليلة جدا
	- ما هي أهم المهارات التي ترون أنها تميز العمالة الوافدة عن العمالة المواطنة ؟ ☐ لغة إنجليزية ☐ سلوك وظيفي ☐ أخري
تلبية الاحتياجات	- هل الأجهزة التدريبية في القطاعين العام والخاص كافية من وجهة نظركم ؟ ☐ بدرجة كبيرة ☐ بدرجة متوسطة ☐ بدرجة قليلة ☐ بدرجة قليلة جدا
	-هل هناك حاجة لإنشاء عدد الأجهزة التدريبية وفي أي مجال ؟ ☐ نعم ☐ لا
	المجالات..............................
	-هل أعداد المتدربين الحالية كافية لتحقيق رغبات القطاع الخاص ؟ ☐ بدرجة كبيرة ☐ بدرجة متوسطة ☐ بدرجة قليلة ☐ بدرجة قليلة جدا
مخرجات التدريب	-هل ترون أن المتدربين الحاليين في الأجهزة التدريبية من السهل أن يجدوا عملاً لديكم أو في المنشآت الأخرى؟ ☐ بدرجة كبيرة ☐ بدرجة متوسطة ☐ بدرجة قليلة ☐ بدرجة قليلة جدا
	-هل ترون أن خريجي أجهزة التدريب في القطاع العام أفضل من القطاع الخاص؟ ☐ بدرجة كبيرة ☐ بدرجة متوسطة ☐ بدرجة قليلة ☐ بدرجة قليلة جدا

التنسيق في البرامج	-هل هناك جهات رسمة تتولى التنسيق بين احتياجاتكم وبين الجهات التدريبية ؟ ☐ نعم ☐ لا
	-هل طالبتم الأجهزة التدريبية بإحداث برامج تدريبية أو إلغاء قائمة أو تعديل لتناسب احتياجاتكم؟ ☐بدرجة كبيرة ☐ بدرجة متوسطة ☐ بدرجة قليلة ☐ بدرجة قليلة جدا
	- ما أوجه النقص في التنسيق بينكم وبين الأجهزة التدريبية؟ ☐ عدم وجود جهة منسقة ☐تعدد جهات التنسيق ☐عدم المعرفة بالأجهزة التدريبية ☐أخرى
نوعية التدريب	-هل ترى أنه من المهم أن يكون هناك تدريب سابق للعمالة المواطنة قبل التحاقهم بالعمل في القطاع الخاص ؟ ☐بدرجة كبيرة ☐ بدرجة متوسطة ☐بدرجة قليلة ☐ بدرجة قليلة جداً
	- هل ترون أن هناك حاجة لإعادة تدريب بعض الكوادر البشرية من السعوديين بحيث يتم إكسابهم تخصصات جديدة تتناسب واحتياجات القطاع الخاص ؟ ☐ بدرجة كبيرة ☐ بدرجة متوسطة ☐بدرجة قليلة ☐بدرجة قليلة جدا
	-هل ترون قيام المنشآت في القطاع الخاص بتدريب منسوبيها من السعوديين على رأس العمل أفضل لإكسابهم مهارة في التخصص ؟ ☐ بدرجة كبيرة ☐ بدرجة متوسطة ☐بدرجة قليلة ☐بدرجة قليلة جدا
تكلفة التدريب	- هل ترون مشاركة القطاع الخاص في دفع تكلفة تدريب العمالة المواطنة التي يتم إعدادها للعمل في القطاع الخاص ؟ ☐ بدرجة كبيرة ☐بدرجة متوسطة ☐ بدرجة قليلة ☐ بدرجة قليلة جدا
المعوقات	- ما أهم العوائق من وجهة نظركم التي تؤدي الى عدم نجاح الجهات التدريبية التي تتولى تدريب العمالة المواطنة ؟ ١)................ ٢) .... ٣)................ ٤)................
الحلول	- ما اهم المقترحات التي ترون أنها تساهم في رفع أداء الجهات التدريبية التي تتولى تدريب العمالة المواطنة ؟ ١)................ ٢) .... ٣)................ ٤)................

ملحـــــــــق رقـــــــــم (٤)

موافقة عميد كلية التربية على إجراء الدراسة

بِسْمِ اللهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

المملكة العربية السعودية
وزارة التعليم العالى
جامعة أم القرى
معهد البحوث العلمية

الرقم : ٥٦٨

التاريخ : ١٥/ ١٠/ ١٤٢٠هـ

المشفوعات : ـــ

سعادة عميد كلية التربية   حفظه الله

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته .

وبعد :

فبناءً على الخطاب الذي تقدم به الطالب/ **طلال سليمان صالح العماري** – من قسم الإدارة التربوية والتخطيط – ويرغب فيه افادته عن بحث بعنوان : « **دور الجهات التدريبية في رفع مستوى توظيف العمالة السعودية في القطاع الخاص** » والذي اختاره لينال به درجة الماجستير من جامعة أم القرى.

يفيد معهد البحوث العلمية وإحياء التراث الإسلامي بأن هذا البحث لايوجد ضمن قاعدة المعلومات المتوفرة بمركز الملك فيصل للبحوث والدراسات الإسلامية بالرياض، ومرفق طيه قائمة بالأبحاث القريبة من الموضوع المشار إليه (إن وجدت) . ـــ

وتقبلوا وافر التحية والتقدير ...

حمدي

عميد معهد البحوث العلمية

د/ سعد بن عبدالله بردي الزهراني

Umm AL - Qura University
Makkah Al Mukarramah P.O. Box 715
Cable Gameat Umm Al - Qura, Makkah
Telex 540026 Jammka SJ
Faxemely 5564560
Tel - 02 - 5574644 (10 Lines)

جامعة أم القرى
مكة المكرمة ص . ب : ٧١٥
برقيا : جامعة ام القرى مكة
تلكس عربي ٥٤٠٠٤١ م . ك جامعة
فاكسميلي : ٥٥٦٤٥٦٠
تليفون : ٥٥٧٤٦٤٤ – ٠٢ – (١٠ خطوط)

بسم الله الرحمن الرحيم

المملكة العربية السعودية
وزارة التعليم العالي
جامعة أم القرى

الرقم : ٨/١١٨٩
التاريخ : ١٤٢٢/٨/٢٩
المشفوعات : ...

سعادة مدير الجهات التدريبية التابعة لمؤسسة التعليم الفني والتدريب المهني

ومتخذي القرار في القطاع الخاص سلمهم الله

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته وبعد ..

نفيد سعادتكم بأن الطالب / طلال بن سليمان صالح العماري ، احد طلبة الدراسات العليا ، بقسم الادارة التربوية والتخطيط مرحلة الماجستير ، يرغب في تطبيق الاداة الخاصة بدراسته على عينة مختارة وذلك خلال الفصل الدراسي الأول ١٤٢٢هـ . عن موضوع رسالته بعنوان :

درو الجهات التدريبية التعليمية في رفع مستوى توظيف العماله المواطنة في القطاع الخاص

آمل من سعادتكم التكرم بتسهيل مهمته .

وتقبلوا خالص التحية والتقدير ؛؛ ؛

عميد كلية التربية بمكة المكرمة

أ.د. محمود بن محمد كسناوي

Umm AL - Qura University
Makkah Al Mukarramah P.O. Box 715
Cable Gameat Umm Al - Qura, Makkah
Telex 540026 Jammka SJ
Faxemely 5564560
Tel - 02 - 5574644 (10 Lines)

جامعة أم القرى
مكة المكرمة ص . ب : ٧١٥
برقيا : جامعة ام القرى مكة
تلكس عربي ٥٤٠٠٤١ م . ك جامعة
فاكسميلي : ٥٥٦٤٥٦٠
تليفون : ٥٥٧٤٦٤٤ ـ ٠٢ (١٠ خطوط)